

JILPT 資料シリーズ

No. 200 2018年3月

# 職業分類改訂委員会報告



独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

# 職業分類改訂委員会報告

## ま え が き

現行の厚生労働省編職業分類（2011年6月改訂）は改訂から6年以上が経過し、この間の産業構造、職業構造の変化等に伴い、求人・求職者の職業認識と職業分類との乖離<sup>かいり</sup>が生じている分野もみられる。また、統計上の整合性を保つ観点から日本標準職業分類の体系に準拠して作成されているため、求人・求職のマッチングに最適化されていない可能性があるなどの課題が生じている。

このため、厚生労働省から職業分類の次期改訂に関する研究の要請を受け、労働政策研究・研修機構では、官民の委員で構成される職業分類改訂委員会を設置し、マッチングに適した職業分類のあり方について検討を行った。

具体的には、労働政策研究・研修機構においてこれまでに実施した職業分類に係る調査研究の成果や、2017年度に厚生労働省の協力を得て実施したハローワークに対するアンケート調査、民間事業者からのヒアリング等を踏まえて課題を整理しつつ、特に、日本標準職業分類との整合性、厚生労働省編職業分類細分類のあり方、職業分類を補完する仕組みといった点について、委員会の場で検討を進めてきた。本報告はその記録である。

お忙しい中、委員会に参加し、活発なご議論をいただいた委員の皆様にご心から感謝申し上げますとともに、本報告が、職業分類に関心を持っている方々の参考になれば幸いです。

2018年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 菅野和夫

## 執筆・編集担当者

氏名	所属	執筆箇所
かみいち さだみつ 上市 貞満	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第1章（第1節）
にしうら のぞみ 西浦 希	労働政策研究・研修機構 主任研究員	第1章（第2～4節）、 第2章、第3章、 第4章

※全体の編集は、西浦希が担当した。

## 職業分類改訂委員会メンバー

### (委員 (民間等))

いまの こういちろう 今野 浩一郎	学習院大学名誉教授
うさ がわ くに こ 宇佐川 邦子	全国求人情報協会常任委員
かなざき ゆき こ 金崎 幸子	元労働政策研究・研修機構研究所長
きし けん じ 岸 健二	日本人材紹介事業協会相談室長
きむら しゅう 木村 周	元筑波大学教授（心理学系）
すぎさき とも のり 杉崎 友則	日本商工会議所産業政策第二部副部長
なかむら えい じ 仲村 榮次	全国民営職業紹介事業協会参与兼主任職業紹介事業アドバイザー
のむら ひろかず 野村 浩和	人材サービス産業協議会事務局長 日本人材派遣協会事務局長
よこやま なみ と 横山 南人	労働者供給事業関連労働組合協議会事務局長

### (委員 (行政))

なかの とも き 中野 知基	厚生労働省職業安定局需給調整事業課課長補佐
ふじなみ たつ や 藤浪 竜哉	厚生労働省職業安定局総務課首席職業指導官
みずの おさむ 水野 治	厚生労働省東京労働局品川公共職業安定所雇用開発部長
もりかわ なお や 森川 直哉	厚生労働省職業安定局雇用政策課中央労働市場情報官

### (オブザーバー)

ふくおか ゆき こ 福岡 由季子	人材サービス産業協議会事務局長
---------------------	-----------------

### (事務局)

かみいち さだみつ 上市 貞満	労働政策研究・研修機構キャリア支援部門統括研究員
にしうら のぞみ 西浦 希	労働政策研究・研修機構キャリア支援部門主任研究員
まつもと しん さく 松本 真作	労働政策研究・研修機構キャリア支援部門特任研究員
にしざわ ひろし 西澤 弘	労働政策研究・研修機構キャリア支援部門アドバイザー リサーチャー

## 目 次

第1章 研究の概要	1
1 職業安定法の改正及び職業分類の改訂の経緯	1
2 本研究の背景と目的	3
3 職業分類改訂委員会	3
4 本報告の構成	5
第2章 厚生労働省編職業分類の現状と課題	7
1 職業分類に関する厚生労働省の基本的考え方	7
2 厚生労働省編職業分類の現状	8
3 厚生労働省編職業分類の課題	10
4 その他の研究、調査等	34
第3章 民間事業者における職種分類の現状	39
1 有料職業紹介事業者からのヒアリング (全国民営職業紹介事業者協会・日本人材紹介事業者協会)	39
2 求人広告事業者からのヒアリング (全国求人情報協会)	46
3 労働者派遣事業者からのヒアリング (日本人材派遣協会)	53
4 労働者供給事業者からのヒアリング (労働者供給事業関連労働組合協議会)	60
第4章 厚生労働省編職業分類の改訂の方向性	63
1 検討の経緯	63
2 厚生労働省編職業分類と民間事業者の職種分類の現状	63
3 職業分類改訂委員会における発表・議論内容とその結果を踏まえた改訂の方向性	65
4 厚生労働省編職業分類改訂の方法及びスケジュール	70
付属資料	
資料1 職業分類改訂委員会設置要綱	75
資料2 職業分類の改訂に関する作業方針	76
資料3 厚生労働省編職業分類の第5回改訂作業に係る工程表	77
資料4 ハローワークにおける職業分類の運用等に関する調査	78
資料5 マッチングについて	87
資料6 ハローワークインターネットサービスにおけるフリーワード検索の利用に ついての調査	102
資料7 米国SOC (標準職業分類) について	114
資料8 参考条文	120

## 第1章 研究の概要

### 1 職業安定法の改正及び職業分類の改訂の経緯

労働省編職業分類<sup>1</sup>が最初に作成されたのは1953年であり、その後、1965年、1986年、1999年、2011年とこれまで4回の改訂がなされてきた。1965年の改訂時に、統計上の整合性を保つ観点から、分類体系及び分類項目は、基本的に日本標準職業分類に準拠することとなり、以降、職業安定法に基づき作成する職業分類表<sup>2</sup>は、日本標準職業分類の体系に準拠して作成されている。

また、1986年改訂の職業分類まで、職業分類表は公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）に共通して使用されるべきものとして、国が作成したものであったが、1999年に、中央職業安定審議会から国に対して、以下のとおり、「職業紹介事業等に関する法制度の整備について」と題する建議書が提出され、公共及び民間の職業事業者等に共通して使用されるべき標準職業名を定め、職業分類等の共通化を推進する必要性を法令上明確化することが求められた。

#### II 公共及び民間の職業紹介事業等に関する共通するルールのあり方

##### 2 労働力需給調整の円滑化のためのルール

###### (1) 職業分類や労働力需給調整に関する専門用語の共通化等

円滑、的確な労働力需給調整を実現する観点から、労働市場における情報を求人者、求職者等が正確かつ効果的に入手、活用できるようにするため、公共及び民間の職業紹介事業者等に共通して使用されるべき標準職業名を定めるとともに、労働力需給調整に関する専門用語の共通使用を進めることが必要であり、この旨を法令上明確化することが適当である。

出所) 平成11年3月11日付け職審発第25号「職業紹介事業等に関する法制度の整備について(建議)」

これを踏まえ、1999年、職業紹介事業が原則自由化されたことに伴い、官民に共通する労働市場のルールを整備する観点から、職業安定法第15条は、「職業安定主管局長は、職業に関する調査研究の成果等に基づき、職業紹介事業、労働者の募集及び労働者供給事業に共通

<sup>1</sup> 2001年の中央省庁の再編統合前に旧労働省が作成・改訂した職業分類を「労働省編職業分類」と表記する。1999年版までは「労働省編職業分類」、2011年版以降は「厚生労働省編職業分類」となる。

<sup>2</sup> 厚生労働省編職業分類は、職業分類表と職業名索引の2つの部分によって構成されている。職業分類表は、分類項目を大・中・小・細分類の4段階に区分し、体系的に配列したものであり、職業紹介の業務統計や職業紹介業務に使用されている。他方、職業名索引は、職業分類表の細分類項目に該当する職業名を多様な情報源から収集し、体系的に編集したものであり、職業分類表を補うための実務資料として作成されている。

して使用されるべき標準職業名を定め、職業解説及び職業分類表を作成し、並びにそれらの普及に努めなければならない」と改正され、現在に至っている。

また、この改正を契機として、2000年度、厚生労働省は、官民にわたる円滑な労働力需給調整に資する職業情報の収集・提供のあり方に関する研究を行い、2001年3月「官民職業情報検討委員会報告書（座長：木村周 拓殖大学教授）」として発表している。

この報告書の中で、職業名の意義と方向性に関して、以下のとおりの記載がある。

### Ⅲ 職業情報をめぐる今後の方向性

#### 1 今後の職業情報をめぐる視点

##### (2) 職業情報における職業名の意義と方向性

職業選択が様々な観点からアプローチされるとしても、職業名は、職業相談、職業紹介において、職業選択等の拠り所として、また、多様な職業情報の見出し語の役割を果たすものとして、その重要性は大きい。

各般において行われる職業相談、職業紹介等の連携を確保するという観点や、求職者、求人者等の混乱を回避するという観点、また、統計的に活用して労働市場のマクロの状況を判断する観点からも、職業名には一定の概念の共通性を持たせていく必要がある。

こうしたことから、職業名については、今後、官民共通のもの整理に取り組む必要があるが、その基本は、単に細分類職種について細かく職務や課業を記述していくことを重視するのではなく、他の多様な情報と有機的にリンクさせて活用し、求人・求職者の意志決定を支援し、官民における職業相談、職業紹介をより円滑化する観点を重視する必要がある。すなわち、職業名の意義は、利用者のニーズに合わせた職業情報の柔軟な探索、編集の可能性と関連させて考える必要がある。

出所)「官民職業情報検討委員会報告書」(2001年3月)

職業安定法の改正の経緯を振り返ると、職業安定法第15条の理念である労働力需給調整の円滑化のためには、官民に共通する職業名の使用を進めることが必要であるといえるであろう。職業分類は職業名を分類整理し、体系化したものであり、職業分類についても同様のことがいえる。現行の厚生労働省編職業分類は、統計目的のために作成されている日本標準職業分類に準拠しているが、本来の目的である労働力需給調整を円滑に行うこと、すなわち、「求人・求職者の意志決定を支援し、官民における職業相談、職業紹介をより円滑化する」という理念を徹底するため、マッチング業務に即した独自の新しい職業分類の作成こそが、今、強く望まれよう。

## 2 本研究の背景と目的

現行の厚生労働省編職業分類（2011年6月改訂）は、改訂から6年以上が経過し、この間の産業構造、職業構造の変化等に伴い、求人・求職者の職業認識と職業分類との乖離<sup>かいり</sup>が生じている分野もみられる。

また、統計上の整合性を保つ観点から日本標準職業分類の体系に準拠して作成されているため、求人・求職のマッチングに最適化されていない可能性があるなどの課題が生じている。

このため、労働政策研究・研修機構では厚生労働省の要請を受け、これまで職業分類の官・民・諸外国間の比較などを通じて、その課題を明らかにしてきた。

2017年度については、厚生労働省編職業分類の次期改訂に向けて、厚生労働省をはじめとして人材サービスの事業者等からなる職業分類改訂委員会を設置し、これまでの研究成果等を踏まえ、マッチングのための職業分類のあり方等の課題について検討を行うこととした。

## 3 職業分類改訂委員会

### (1) 検討事項等

職業分類改訂委員会は、厚生労働省編職業分類の次期改訂のあり方を検討するために設置された。

具体的には、これまでの研究成果等を踏まえ、次の観点から必要な検討を行うこととした。

- ①日本標準職業分類との整合性
- ②厚生労働省編職業分類細分類（標準職業名<sup>3</sup>）のあり方
- ③求人フリーワード検索の普及への対応
- ④職業分類表、職業名索引のあり方

### (2) 構成

委員会には、以下のとおり、職業分類について学識経験を有する者、人材サービスの事業者、行政関係者等が参加した。

（委員（民間等））

座長	今野 浩一郎	学習院大学名誉教授
	宇佐川 邦子	全国求人情報協会常任委員
	金崎 幸子	元労働政策研究・研修機構研究所長

<sup>3</sup> 厚生労働省編職業分類の改訂にあたっては、現代の職場において普通に用いられている職業名や労働市場に出現する頻度の高い職業名を中心にして職業名を収集しており、これを普通職業名という。さらに、普通職業名のうち各項目に含まれる職務範囲を代表するような名称を選定して細分類の項目名としており、これを代表職業名という。現行では、この代表職業名が、標準職業名とされている。



岸 健二	日本人材紹介事業協会相談室長
木村 周	元筑波大学教授（心理学系）
杉崎 友則	日本商工会議所産業政策第二部副部長
仲村 榮次	全国民営職業紹介事業協会参与兼主任職業紹介事業アドバイザー
野村 浩和	人材サービス産業協議会事務局長 日本人材派遣協会事務局長
横山 南人	労働者供給事業関連労働組合協議会事務局長

## (委員（行政）)

中野 知基	厚生労働省職業安定局需給調整事業課課長補佐
藤浪 竜哉	厚生労働省職業安定局総務課首席職業指導官
水野 治	厚生労働省東京労働局品川公共職業安定所雇用開発部長
森川 直哉	厚生労働省職業安定局雇用政策課中央労働市場情報官

## (オブザーバー)

福岡 由季子	人材サービス産業協議会事務局部長
--------	------------------

## (事務局)

上市 貞満	労働政策研究・研修機構キャリア支援部門統括研究員
西浦 希	労働政策研究・研修機構キャリア支援部門主任研究員
松本 真作	労働政策研究・研修機構キャリア支援部門特任研究員
西澤 弘	労働政策研究・研修機構キャリア支援部門アドバイザーリーリサー チャー

**(3) 開催状況及び主な議題**

委員会は以下のとおり6回開催された。第4回委員会までは主にヒアリングを実施し、それを踏まえて第4回及び第5回委員会で全体にわたる討議が行われ、最終の第6回において結論がとりまとめられた。

## 第1回（2017年7月18日）

- ①委員会の全体スケジュール（労働政策研究・研修機構）
- ②職業分類の改訂について（厚生労働省職業安定局総務課首席職業指導官室）
- ③職業分類の現状と課題（労働政策研究・研修機構）
- ④ハローワークを対象とするアンケート調査票（案）（労働政策研究・研修機構）

## 第2回（2017年8月28日）

- ①厚生労働省編職業分類の課題等（労働政策研究・研修機構）
- ②求人広告事業者における職種分類の利用についてのヒアリング（全国求人情報協会）

③マッチングについてのヒアリング（厚生労働省職業安定局総務課職業情報研究官）

第3回（2017年10月6日）

- ①有料職業紹介事業者における職種分類<sup>4</sup>の利用についてのヒアリングⅠ（日本人材紹介事業協会）
- ②有料職業紹介事業者における職種分類の利用についてのヒアリングⅡ（全国民営職業紹介事業協会）
- ③ハローワークインターネットサービスにおけるフリーワード検索の利用についての調査結果報告（労働政策研究・研修機構）

第4回（2017年11月7日）

- ①労働者派遣事業者における職種分類の利用についてのヒアリング（日本人材派遣協会）
- ②労働者供給事業者における職種分類の利用についてのヒアリング（労働者供給事業関連労働組合協議会）
- ③中間討議Ⅰ

第5回（2017年12月8日）

- ①米国における職業分類の調査報告（労働政策研究・研修機構）
- ②ハローワークを対象とした調査の実施結果報告（労働政策研究・研修機構）
- ③中間討議Ⅱ

第6回（2018年1月19日）

- ①総括討議
- ②報告書に盛り込むべき事項に関する討議

## 4 本報告の構成

本報告には、職業分類改訂委員会の活動を忠実に再現するために、その主な活動であるヒアリングと討議の要旨を会議議事録から抜き出す形で掲載している。しかし、それらを研究会の開催順に配列するのではなく、第2章には、厚生労働省編職業分類の現状と課題に関する発表を中心に記載し、続く第3章に、民間事業者の職種分類の現状に関するヒアリングの内容を記載した。また、第3章については、実際のヒアリング順と異なり、本報告では、有料職業紹介事業、求人広告事業、労働者派遣事業、労働者供給事業の順に配列している。それぞれの発表後、質疑応答のあったものは発表内容を補足すると考えられるので、その要旨もあわせて載せている。第4章は厚生労働省編職業分類の次期改訂のあり方に係る結論であ

<sup>4</sup> 一般的に、事業所側が自社の職場における仕事の種類を指すときには「職種」という言葉が使われる。一方、その仕事に従事している人が自分の仕事をいう場合には「職業」という言葉が使用される。したがって、求人事業所の仕事は「職種」であり、民間事業所は「職種分類」という言葉を使用している場合が多いため、本報告でも「職種分類」と表記する。一方、総務省や厚生労働省が作成している仕事の区分を表したものは「職業分類」であり、仕事に従事している人に適用してその仕事の種類を区分するときには用いられる。

る。

本報告に掲載した発表や発言は、議事録から要約したものである。要約にあたって解釈や推測した部分がないとは言えない。したがって、不適切な表現、発言・発表の曲解、あるいは事実誤認の記述などがあるとするれば、その責任は全て本報告の執筆・編集担当者が負うものである。

## 第2章 厚生労働省編職業分類の現状と課題

本章は、厚生労働省と労働政策研究・研修機構のそれぞれの発表で構成されている。

1には、厚生労働省編職業分類について、厚生労働省の基本的考え方に係る説明を掲載した。

2は、厚生労働省編職業分類の現状について、3はこれまでの研究成果やハローワークに対して行った調査の結果を踏まえた厚生労働省編職業分類の課題について、労働政策研究・研修機構から発表した内容である。

4は、厚生労働省編職業分類に係る直接的な内容ではないものの、そのあり方に示唆を与えてくれると思われる調査等について、厚生労働省及び労働政策研究・研修機構それぞれの発表の概要をまとめたものである。

### 1 職業分類に関する厚生労働省の基本的考え方

職業分類の作成等については、職業安定法第15条及び職業安定法施行規則第11条に規定されている。

#### <職業安定法第15条（標準職業名等）>

職業安定主管局長は、職業に関する調査研究の成果等に基づき、職業紹介事業、労働者の募集及び労働者供給事業に共通して使用されるべき標準職業名を定め、職業解説及び職業分類表を作成し、並びにそれらの普及に努めなければならない。

#### <職業安定法施行規則第11条>

標準職業名、職業解説及び職業分類表は、職業安定局長が、雇用主、労働者及び職業につき学識、経験ある者の中から意見を聞き、あらゆる職業にわたり、かつ、公共職業安定所、各種施設並びに職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び労働者供給事業者に共通して広く使用できるようこれを作成するものとする。

上記は、平成1999年に次の2点を背景に職業安定法が改正された際に、公共及び民間事業者に共通するルールの整備の一環として、盛り込まれたものである。

- ①急激な産業構造の変化、国際化、労働者の就業意識の変化等の社会経済の構造変化に伴う労働力需給に係るニーズの変化
- ②1997年にILO総会において採択されたILO第181号条約において、職業紹介事業を営む民間の労働力需給調整事業の運営を認めるとともに、これを利用する労働者の保護を図ることが盛り込まれたこと

円滑かつ的確な労働力需給調整を実現するためには、法律で規定されている官民で共通して使用されるべき標準職業名及び職業分類表等の作成並びにその普及により、労働市場における情報を、求人者、求職者の双方が正確かつ効率的に入手あるいは活用できるようにすることが必要である。

## 2 厚生労働省編職業分類の現状

### (1) 厚生労働省編職業分類について－国際標準職業分類、日本標準職業分類、厚生労働省編職業分類の関係性－

職業分類とは、類似している職務を集めて職業のカテゴリーを作成し、それに名前をつけて、さらにそれを束ねて体系化・階層化したものである。作成にあたっては、統計や実務等の利用目的に応じて、分類の体系、分類の基準、また分類項目を検討することが必要である。

厚生労働省編職業分類の成り立ちについて、国際標準職業分類と日本標準職業分類と厚生労働省編職業分類の関係から説明する。

日本標準職業分類は1960年以降、各種の公的な統計調査の結果を職業別に表示する際の基準となる分類として作成されており、過去5回改定<sup>5</sup>をされ、最新のものは2009年の改定によるものである。

日本標準職業分類は、1986年の改定までは、ILO<sup>6</sup>が定める国際標準職業分類の枠組みのもとで、我が国の職業の特徴を反映して作成されてきた。しかしながら、国際標準職業分類は1988年の改訂時に分類基準としてスキルレベルという概念を導入したのに対し、日本標準職業分類は、スキルレベルは我が国社会の実態にそぐわない点があるということで、1997年改定ではスキルレベルを導入せず、スキルレベル導入前の国際標準職業分類の分類基準に準拠して現在まで至っている<sup>7</sup>。

厚生労働省編職業分類は、日本標準職業分類の枠組みのもとで、職業紹介業務だけではなく、職業安定業務統計においても使用される分類として作成されており、実務利用と統計利用の両方を併せ持つ職業分類となっている。

<sup>5</sup> 総務省では日本標準職業分類の内容を見直し改めることを「改定」と呼称している。他方、厚生労働省編職業分類は1953年に『職業辞典』の形で公表されて以降、2013年までに4回見直しが行われ、いずれも「改訂」という言葉を使用している。これは『職業辞典』が書籍の形で刊行されてきたことによる。第1回目の見直しは1960年に『職業辞典 改訂版』として刊行されているが、第2回以降の見直しでは職業辞典の形での編集は行われていない。しかし内容の見直し作業を「改訂」と呼ぶ慣行は現在まで継続している。

<sup>6</sup> International Labour Organization (国際労働機関)

<sup>7</sup> 国際標準職業分類におけるスキルレベルとは仕事の複雑性・範囲を表す概念であり、教育と職業訓練に関連づけて定義されている。このうち教育については、UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) の国際標準教育分類 (International Standard Classification of Education) の区分にあわせて4つのスキルレベルが設定されている。我が国では、学歴と職業の結びつきが緩やかであること、スキルレベルに対応して設定されている準専門職という職業区分の概念が希薄であることなどの社会・職業の実態に鑑みて、日本標準職業分類にスキルレベルの概念を導入することは見送られている。(労働政策研究・研修機構2012)

分類の構造は、大分類、中分類、小分類、細分類の 4 階層に区分されており、項目数は、大分類は 11、中分類は 73、小分類が 369、細分類が 892 となっている。このうち、大分類と中分類は日本標準職業分類と一致、小分類は日本標準職業分類に準拠している。小分類には、369 項目が設定され、日本標準職業分類の小分類の項目数である 329 よりも多い。細分類は厚生労働省編職業分類独自のものであり、職務の類似性や職業紹介業務における求人・求職の取扱件数などを考慮して、その上位の小分類をさらに細分化したものである。

また、厚生労働省編職業分類は、日本標準職業分類に準拠していることから、日本標準職業分類の改定に合わせて見直しが行われており、改訂間隔は約 10 年となっている。

## (2) 「職業分類研究会」(2007 年度) の検討結果

「労働省編職業分類 平成 11 年改訂」の改訂を実施するに当たり、2007 年度に労働政策研究・研修機構に設置された職業分類研究会において、官民共通の職業分類を作成するための課題等について検討がなされ、その主な結果は次の 3 点にまとめることができる。

- ①官民両者が体系と分類項目についてそれぞれの独自性を有している状況下では、共有化を推し進める前に環境整備が不可欠。
- ②共有化に向けた取り組みは漸進的に進めることが望ましいという点では一致。
- ③官民が共有化の実現に向けて取り組むべき課題の第一は環境整備。

環境整備の一環として、職業名の整理、職業分類の周知・広報・利用促進を実施することとなったことを受け、改訂案の作成に当たっては、民間事業者で使用されている職種分類の項目に配慮するとともに、労働市場で広く使用されている職種名を職業名索引に積極的に取り込む方向で見直し作業を行った。また、改訂された厚生労働省編職業分類については、労働政策研究・研修機構のホームページに掲載し、関係者に提供している。

### 発表に対する質疑応答

【委員(民間等)】 職業分類の成り立ちの説明の際に、スキルレベルの話が出たが、今回の検討に当たってはスキルレベルということは考えなくてよいか。

【事務局】 日本標準職業分類がスキルレベルという概念を導入しなかった理由を調べると、職業と学歴が、日本の場合には必ずしも対応していないため、国際標準職業分類で導入をしているスキルレベルは、日本にはなじまないということがある。その状況は、今でも変わってはいないと思われるため、厚生労働省編職業分類の改訂に当たり、スキルレベルを盛り込むというのは難しいと事務局としては思っている。

【委員(民間等)】 そもそもこのスキルレベルというのはどういうふうにご利用されているのか。

【事務局】 職業を見るとき基準はいろいろあるが、基準が違うと、職業を比べようとしたときに比べられない。そのため、職業を 1 つの基準で比べるとき基準として採用し

たのがスキルレベルである。スキルレベルがあれば A という職業はスキルレベルの 1、B という職業はスキルレベルの 4<sup>8</sup>というように比べられるので、各国が同じ分類法を採用すれば、日本の職業構造は、スキルレベルで見ると大体これくらいで、他の国ではこうなっているというように、各国間の比較ができるというメリットがある。

**【座長】** 職業の評価は普遍的にできないので、とりあえず学歴と対応させようということと、もう一つは、伝統的にヨーロッパの場合は、エンジニアといたら大卒と決まっていたというのがあって、それとも整合的だったということだと思う。

職業分類で個々に職業のスキルのレベルを評価して、マッチングの需要側と供給側、両者のレベルを比較し、仕事の内容がスキルレベル 4 で、求職者が持っているスキル・能力も 4 だからマッチングしましょうというところ確かに効率がいいが、スキル・能力をどうやって測るのか。学歴で労働市場が構造化していれば少しは議論になるかもしれないが、日本の場合は、学歴ではうまくいかないのではないかな。

### 3 厚生労働省編職業分類の課題

労働政策研究・研修機構では、厚生労働省からの要請を受け、これまでも厚生労働省編職業分類の課題について継続して研究を実施してきた。本節の(1)では、それらの研究結果の概要及び研究成果から導き出された厚生労働省編職業分類の課題について述べる。特に、2017年度には、厚生労働省の協力を得て、全国のハローワークに対し「ハローワークにおける職業分類の運用等に関する調査」(以下「ハローワーク調査」という。)を実施した。その結果からは、厚生労働省編職業分類の抱えている課題がさらに具体的に浮かび上がってきた。

<sup>8</sup> 国際標準職業分類におけるスキルレベル別の主な仕事及びそれに対応する大分類項目は、次のとおりである。  
[スキルレベル1]

主な仕事：身体を使って、又は手工的的技能を使って行う単純・反復的な仕事(清掃・採掘・運搬、製品の分類・保管・組立、原動機のない乗物の操作、野菜・果物の収穫など)。シャベルなどの手持ち道具や電気掃除機などの単純な電気機械を使用することもある。

大分類：単純作業従事者

[スキルレベル2]

主な仕事：機械・電気機器の操作、自動車の運転、電気・機械装置の保全・修理、情報の配列・保存などの仕事(ミシンによる縫製作業、バスの運転、電気工事、自動車整備、経理事務、秘書の仕事など)。

大分類：事務補助従事者、サービス・販売職業従事者、農林漁業の熟練従事者、技能工及び関連職業従事者、機関・機械運転従事者、組立工

[スキルレベル3]

主な仕事：特定領域における広範な、事実に基づく・技術的・手続的な知識を必要とする、複雑な技術的・現実的な仕事(臨床検査、商品販売の営業、コンピュータサポート、小売店店長、放送・音響に関する技術、法務秘書の仕事など)。

大分類：テクニシャン、準専門的職業従事者

[スキルレベル4]

主な仕事：専門領域における広範な理論的・実証的知識にもとづく、複雑な問題解決・意志決定を必要とする仕事(特定領域において人間の知識体系を拡大するための分析・研究、病気の診断・治療、構造機械の設計、建設・生産の工程の設計など)。

大分類：専門的職業従事者

(労働政策研究・研修機構 2012)

(2) では、当該ハローワーク調査の主な結果とその示唆するところについて述べる。

### (1) これまでの研究成果を踏まえた課題

#### ア ハローワークの求人・求職データの分析

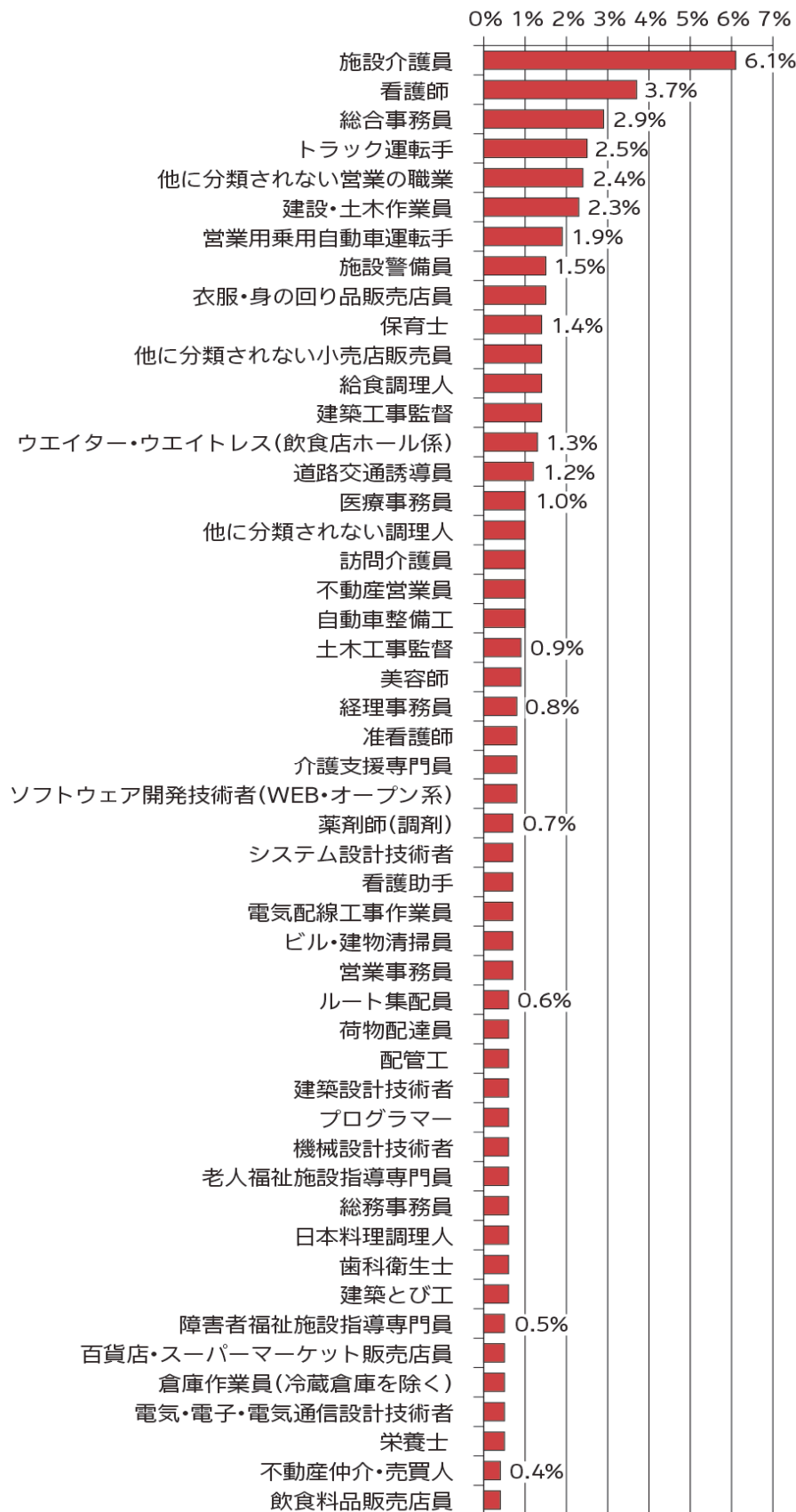
亀島（労働政策研究・研修機構 2017a）は、2014 年度の全国のハローワークのデータを用いて、一般新規求人数（常用フルタイム）の総数に占める各職業の割合（以下「求人割合」という。）と一般新規就職件数（常用フルタイム）の総数に占める各職業の就職割合（以下「就職割合」という。）を分析した。

その結果、求人受理時に入力された職業（細分類）の Top（上位）50 職業の求人割合は、図表 2-3-1 のとおりであった。Top50 職業の累積の求人割合は 57.4%であり、全細分類 892 のわずか 5.6%の職業で、求人全体の 6 割近くを占めていることになる。ちなみに、累積で求人割合が 8 割を超えるのは、上位 152 職業（細分類）であり、これは、全細分類項目の 17.0%にあたる。

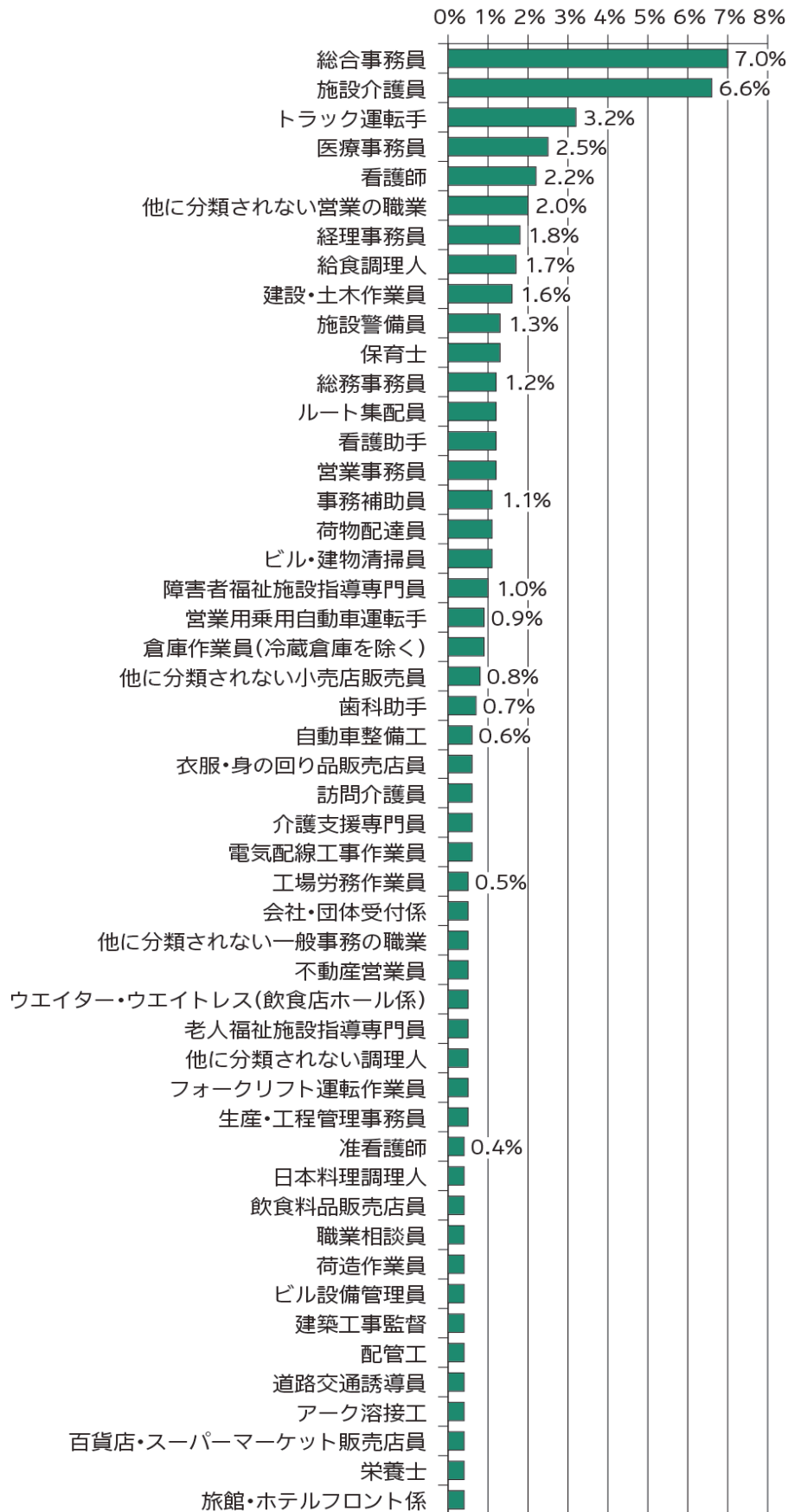
一方、就職について、就職（充足）した求人の職業（細分類）の Top50 職業の就職割合は、図表 2-3-2 のとおりであった。Top50 職業の累積の就職割合は 56.5%であり、全細分類 892 のわずか 5.6%の職業で、就職全体の 5 割以上を占めていることになる。ちなみに、累積で就職割合が 8 割を超えるのは、上位 175 職業（細分類）であり、これは、全細分類項目の 19.6%にあたる。



図表 2-3-1 職業別（細分類）求人割合 Top50



図表 2-3-2 職業別（細分類）就職割合 Top50



このように、本研究の結果、マッチングの場で使われている細分類の項目に偏りがあることが明らかになり、実際には使われていない細分類項目が多く存在するのではないかと考えられた。

## イ 民間求人情報サイトの職種分類と厚生労働省編職業分類の比較

上市（労働政策研究・研修機構 2017b）は、2016年度に、民間求人情報サイトの職種分類の調査を実施し、厚生労働省編職業分類との比較研究を実施した。その結果は次のとおり。なお、参考までに、厚生労働省編職業分類と民間求人情報サイト、ハローワークの求人情報提供端末（後出）の職業分類を比較した事例を図表 2-3-3 に示す（調査した民間求人情報サイト、ハローワークの一部のみを掲載しているもの）。

### ①分類項目

厚生労働省編職業分類は大分類が 11、中分類が 73、小分類が 369、細分類が 892 となっている。それに対して民間求人情報サイト（正社員向け 5 社、アルバイト向け 3 社）の分類は、正社員向けでは大分類が 9 から 16、中分類が 0 から 102、小分類が 47 から 398 であり、小分類までのところが多い（大・中・小の 3 階層構造が 5 社、大・小の 2 階層構造が 3 社）。アルバイト向けでは、大分類が 17 から 22、中分類が 0 から 66、小分類が 154 から 360 であった。小分類に注目すると、厚生労働省編職業分類でも民間求人情報サイトの分類でも、おおむね 300 台におさまっていた。

### ②項目を配置する順番等

西澤（労働政策研究・研修機構 2013、2014）は、人と職業の関わりをあらわす労働者機能 DPT<sup>9</sup>を用いて細分類項目の労働者機能を評価した。この評価を用いて上市（労働政策研究・研修機構 2017b）は、厚生労働省編職業分類の大分類項目は、おおむね D（情報）、P（人）、T（モノ（道具・機械））の順に配置され、他方、正社員向けの民間求人情報サイトの分類は、最初に営業系の大分類が配列されている点は共通しているが、それ以下の配列には共通性が見出せないとしている。また、アルバイト向けの分類では、上位に P（人）機能の項目が共通して見られる傾向があった。

大分類項目の DPT 機能<sup>10</sup>の割合みると、厚生労働省編職業分類の場合は、T（モノ（道具・機械））機能が全体の 50.0%を占め、P（人）機能は 37.5%、D（情報）機能は 12.5%であった。これに対して、民間求人情報サイトの分類のうち正社員向けは、D（情報）機能と P（人）機能がそれぞれ 41.1%を占め、T（モノ（道具・機械））機能は 17.8%であった<sup>11</sup>。

<sup>9</sup> D 機能は情報（Data）、P 機能は人（People）、T 機能はモノ（道具・機械）（Things）との関わり方を示す。

<sup>10</sup> 西澤（労働政策研究・研修機構 2014）が Web 調査による従業員の回答と米国労働省の DOT による DPT 評価を参考にして作成した職業ごとの「特徴的 DPT」（その職業の特徴を端的に表す機能）をもとに大分類に反映し、大分類の中に異なる特徴的 DPT の職業が含まれる場合は、それぞれ併記している。

<sup>11</sup> 調査した民間求人情報サイトの平均値であり、図表 2-3-3 は、調査結果の一部のみを掲載しているため、数字は一致しない。

### ③分類基準

厚生労働省編職業分類では、職務の類似性にもとづいて職業を区分し、その類似性の判断には、仕事の遂行に必要な知識・技術、生産する財や提供するサービスの種類などを考慮している。これに対し、民間求人情報サイトの正社員向けの分類では、求職者の仕事検索に対応するため、検索エンジンで上位に表示されるキーワードを職種名に使用する動きがあることが明らかになった。また、アルバイト向けの分類では、求職者が仕事のイメージを喚起しやすいように、あえて職種と業種を分けずに混在させているというような工夫もみられた。

図表 2-3-3 厚生労働省編職業分類・民間・求人情報提供端末の職種分類の比較  
(労働者機能付き)

厚生労働省編職業分類	民間求人情報サイト		安定所内の求人情報提供端末	
	B社	H社	東京労働局	刈谷安定所
全国展開 汎用 業種別検索あり 1求人1職種が基本(最大3職種)	全国展開 正社員向け 業種別検索あり 1求人につき2職種コードまで	地域展開 アルバイト向け 業種別検索なし 1求人につき職種コードの制限なし	東京都内 汎用 業種別検索あり	刈谷安定所内 汎用 業種別検索あり
大分類11,中分類73, 小分類369,細分類892 (ネット上で中分類まで選択可)	大分類13,中分類102, 小分類398 (ネット上で小分類まで選択可)	大分類18,中分類66, 小分類154 (ネット上で小分類まで選択可)	大分類13,中分類115 (端末で中分類まで選択可)	大分類12,中分類68 (端末で中分類まで選択可)
A 管理的職業 P	営業職 P	飲食・フード・調理 P P T	専門的・技術的・管理的職業 DPT DPT P	管理的職業 P
B 専門的・技術的職業 DPT DPT	企画・管理系職種 D DP	コンビニ・スーパー P P	福祉関連の職業 P	技術職(設計・情報・建築等) D D DP
C 事務的職業 DP	技術系職種(IT/通信・SE) D	販売 P	事務的職業 DP	介護・福祉・医療・保健 P P P P
D 販売の職業 P	技術系職種(機械/電気/組込み) DT	アミューズメント・レジャー P P	医療関連の職業 P	その他の専門職(教育・保育等) P P
E サービスの職業 PT	技術系職種(素材/化学/食品等) T	接客・サービス P P	販売・レジ、接客の職業 P P P	事務 DP
F 保安の職業 P	技術系職種(建築設計/土木/ プラント/設備) D	理容・美容・ビューティ P P P	営業の職業 P	営業・販売(飲食を除く) P P
G 農林漁業の職業 T	専門職種(コンサルタント・マー ケティング・不動産・土業系) DP	警備・清掃・ビル管理・引越 P T P T	理美容・調理・サービスの職業 P PT T	接客・サービス P P
H 生産工程の職業 T	クリエイティブ・クリエイター系 職種 DT	工場内作業・メンテナンス T T	運転・配達・通信の職業 PT T T	輸送(運転・配達・リフト等) P T T T
I 輸送・機械運転の職業 PT T	販売・サービス系職種 T P	農業・林業・水産業 T T T	製造・技能の職業 T T	警備・管理人・ビル施設管理 P P T
J 建設・探掘の職業 T T	公務系職種(公務員・官公庁/ 独法・教員・農林水産関連職) DP	建築・土木・建設・電気・測量 T T T T D	土木・建築・電気工事の職業 T T T T	建設・土木・電気・機械運転等 T T T T T
K 運搬・清掃・包装等の職業 PT T T	事務系職種(オフィスワーク) DP	倉庫・物流・ドライバー T T PT	施設管理・管理人・警備の職業 DT P P	製造・修理・検査・印刷・塗装 T T T T T
	医療系専門職種(医療・メディ カル/介護/福祉) P	オフィスワーク DP	運搬・梱包の職業 T T	倉庫・運搬・清掃・包装・他 T T T T
	金融関連専門職種(銀行/保険 /FP) DP	営業 P	清掃・軽作業・農林漁業の職業 T T T	造園・植木・農業・林業・漁業 T T T T T
		医療・介護・福祉 D P P		
		IT・デザイン・クリエイティブ D DT DT		
		教育・保育・専門職 P P DP		
		ナイトワーク P		
		管理職・店長・マネージャー DP P P		
D: 3 (12.5%) P: 9 (37.5%) T: 12 (50.0%) 計24 (100.0%)	D: 10 (45.5%) P: 9 (41.0%) T: 3 (13.6%) 計22 (100.1%)	D: 8 (15.7%) P: 26 (51.0%) T: 17 (33.3%) 計51 (100.0%)	D: 3 (8.1%) P: 16 (43.2%) T: 18 (48.6%) 計37 (99.9%)	D: 4 (9.5%) P: 16 (38.1%) T: 22 (52.4%) 計42 (100.0%)

(注) 各欄のDの数、Pの数、Tの数を合計し、最下欄にその数と割合を示している。端数処理のため、割合(%)の合計が100%にならない場合がある。

## ウ ハローワークのヒアリング調査

上市（労働政策研究・研修機構 2017b）は、2016 年度に、東京、神奈川、愛知労働局内の 6 つのハローワークを対象にして、職業分類の運用の現状や課題、改訂に向けての意見、要望等を明らかにするためのヒアリング調査を実施した。

その主な結果は次のとおりである。

### (ア) 求人部門へのヒアリング

- ①求人票の「職種」欄には、職種以外に括弧書きで店舗名、就業場所、急募といったことを書いている。職種欄というのは一番目につくところなので、そこに重要と思われることを書き込むようハローワークから求人者に助言している。
- ②「仕事の内容」欄には、81 文字以上を目安に、具体的でわかりやすく記載することや、一定のスキルを求める場合は、「必要な経験等」の欄に、実務経験何年以上というように書くこと等を助言している。
- ③職業分類番号<sup>12</sup>は、3 つまで記入できるようになっており、複数の職業に該当する求人は小規模事業所の事務職が多い。その場合には、主な職業分類番号だけではなく、仕事の内容に即して該当する職業の職業分類番号を入力する。職業分類番号が 2 つ入力されている求人は 40%程度、3 つ入力されている求人は 6%程度である。
- ④求人情報提供端末<sup>13</sup>を使用してフリーワード検索を希望する求職者が増えている。求職者が検索を希望することが多いフリーワードを求人受理や求人票作成に役立てているハローワークもあるが、そういった検索を想定した工夫は全体としてはあまり行われていない。厚生労働省の指示により、建設、介護、看護、保育関係等のいわゆる人手不足職種は、求人票の「職種」欄等に「建設」「介護」「看護」「保育」等の単語を記載するよう徹底し、検索のヒット率の向上を図っている。

### (イ) 職業相談部門へのヒアリング

- ①男女とも一般事務を希望する求職者が増加している。
- ②求職申込書の「希望する仕事」欄については、職種と業種を混同して記入している求職者が多く、そういう場合には、窓口で記入内容を確認している。
- ③総合的業務や IT などの変化の速い分野の仕事は職業分類表の職業に対応させることが難しくなっている。例えば、プロジェクトリーダー、トラベルコーディネーターなどの職業は、どこに分類していいか迷う。IT 分野は次から次に新しい職種（あるいは仕事名）

<sup>12</sup> ハローワークにおいては、求人受理の際に、職員が求人者の求める職種に該当する職業分類番号を細分類（5桁）で入力することとされている。また、求人の検索にあたって入力しておくといわれる番号がある場合は、補足的に細分類で入力する（2つまで）。

<sup>13</sup> ハローワークで受理されシステムに入力された求人の情報を、求職者が自らの操作によって検索・画面表示・印字出力できる端末。

が出てくるので、分類上の位置づけが難しい。

④ハローワークにおける求職受理時に、求職者の職業選択の方向が定まっていなかった場合等は必ずしも細分類の職業分類番号を記入しなくてもいいことになっている。小分類の職業分類番号を記入している割合は、全体の3分の1程度だった。その場合の職業は一般事務や営業職が多い。

⑤ハローワークの求人情報提供端末を使用して求人を検索する場合の職業分類の設定状況<sup>14</sup>については、東京労働局は労働局管内のハローワークで共通の分類を使っているが、神奈川労働局、愛知労働局はハローワークごとに独自の設定がされている。

東京労働局、横浜安定所、名古屋中安定所、刈谷安定所の4つの求人情報提供端末の職業分類の設定状況をみると、大分類の項目名について、厚生労働省編職業分類の場合、営業は販売の職業に含まれるが、求人情報提供端末では、東京労働局・横浜・名古屋中では営業、刈谷でも営業・販売と並列して記載していた。

大分類の項目数は、12から13ぐらいだが、中分類は68から121で、かなり開きがあった。求人情報提供端末の大分類項目のDPT機能の割合をみると、D（情報）機能が8.9%、P（人）機能が41.1%、T（モノ（道具・機械））機能が50.0%で、正社員向けの民間求人情報サイトの職種分類と対比をみると、P（人）機能は41.1%で一致しているが、民間求人情報サイトの場合には、D（情報）機能の割合が高くT（モノ（道具・機械））機能が低いのにに対して、求人情報提供端末はその逆になっていた<sup>15</sup>。

求人情報提供端末の職業分類の設定にあたっての分類基準は、仕事の類似性よりも、スキルや経験をどの職業で生かせるのかという考え方で分類されていることが多い。

設定の見直しの頻度については、見直しは負担が大きいので、ほとんど行っておらず、初期の設定をほとんどそのまま使用している。

⑥求人・求職のマッチングでは細分類ではなく小分類を使うことが多い。小分類項目の追加やフリーワードの検索を組み合わせることで、細分類の代替は可能。

⑦産業分類の活用状況については、ホテル、旅行、美容、不動産、官公庁公務については、職種よりも業界で検索されることが多い。

⑧求人情報提供端末には、キーボードが付属しているものと、付属していないものがある。キーボードが付属していない求人情報提供端末を設置しているハローワークにおいてフリーワード検索の希望があった場合には、ハローワークの職員が業務を行う際に使用する端末を使ってフリーワード検索ができる窓口での相談に誘導している。窓口の相談でフリーワード検索を行う求職者は、2～3割程度である。

<sup>14</sup> 現状では、求人情報提供端末で用いる職業分類は、厚生労働省編職業分類をベースに、求職者等が検索しやすいようにハローワークごとに設定している。

<sup>15</sup> 厚生労働省編職業分類と民間求人情報サイト、ハローワークの求人情報提供端末の職業分類の比較については図表2-3-3参照。なお、DPT機能の割合は調査したハローワークの平均値であり、図表2-3-3は調査結果の一部のみを掲載しているため、数字は一致しない。

よく使われるフリーワードとして、職員が感覚的に挙げたものは次のとおりである。

語学系（英語、中国語、英会話、TOEIC、海外）

育児系（子育て、急病、扶養）

業界系（外資系、グローバル、アパレル、ブライダル、弁護士事務所、会計事務所）

職業系（コンサルタント、コンサルティング、マネージャー、マネージメント）

外国人系（〇〇語、日本語能力検定、通訳、翻訳、海外取引、貿易）

営業（ルート営業、法人営業、企画、マーケティング）

その他（手作業、ライン、ピッキング）

⑨窓口での相談時に、求職者から問い合わせの多い事項は、転勤の可能性の有無、残業のない職種、休みがとりやすい職種、売り上げノルマの有無などである。

### 発表に対する質疑応答

【委員（民間等）】 ハローワークの職業相談部門では、新しい職業名等で、職業分類番号がわからない場合、どのように分類するのか。

【委員（行政）】 大体の方向性は決まっているので、2桁ぐらいのところ（中分類）で分類する。分類不明は、極力使わないというのがルール。

求人者の職業分類は企業から細かく聴取するが、求職者に対しては、希望職種を細かく聞くことが必ずしも良い仕事の紹介につながるわけではない面がある。

【委員（民間等）】 我々も求職者とやりとりするが、希望が明確でないケースが非常に多い。

【委員（行政）】 特に若い方は多い。学生に対しては職業分類があまり機能しないのは事実。

【委員（民間等）】 厚生労働省編職業分類と各ハローワークの求人情報提供端末の分類の連動性はどうなっているのか。厚生労働省編職業分類を使っているわけではないのか。

【委員（行政）】 基になる分類自体は、厚生労働省編職業分類で分類しているが、各ハローワークの求人情報提供端末において、どの項目にどの職業分類を当てはめるかは自由に編集ができる。

【座長】 ハローワークでは、厚生労働省編職業分類を組み替えて使っているわけだが、従来の厚生労働省編職業分類で困っていることはあるのか。

【委員（行政）】 正確に分類しようとする、と、すごく大変。特に求人を受け付ける段階では、迷うことが多い。

【座長】 そこまで厳密にやると、マッチング効率が上がるのか。

【委員（行政）】 そういうことはない。

【座長】 マッチングはもう少しラフでいいということか。

【委員（行政）】 それでも小分類の職業分類番号（3桁数字）は合っていないと、さすが



にマッチングには使えない。

また、統計上は1つの分類しか使われないが、マッチング上は、今のシステムは3つまで入れられるので、分類に迷う場合など不安なものは3つ目まで使って漏れが出ないようにということはやっている。

営業職は、2011年の改訂で職業分類の中分類に設けられたものの、まだ粗いのだが、一方で実際のニーズは非常に高いので、そのマッチング精度を上げるには、修正が必要かと思う。製造業は逆に細かすぎて、今のニーズには合っていない。

#### エ 厚生労働省編職業分類の課題

上記ア、イ、ウの研究結果等を踏まえ、事務局からは、厚生労働省編職業分類の課題として次の5点を提示した。

##### ①産業構造、職業構造の変化への対応

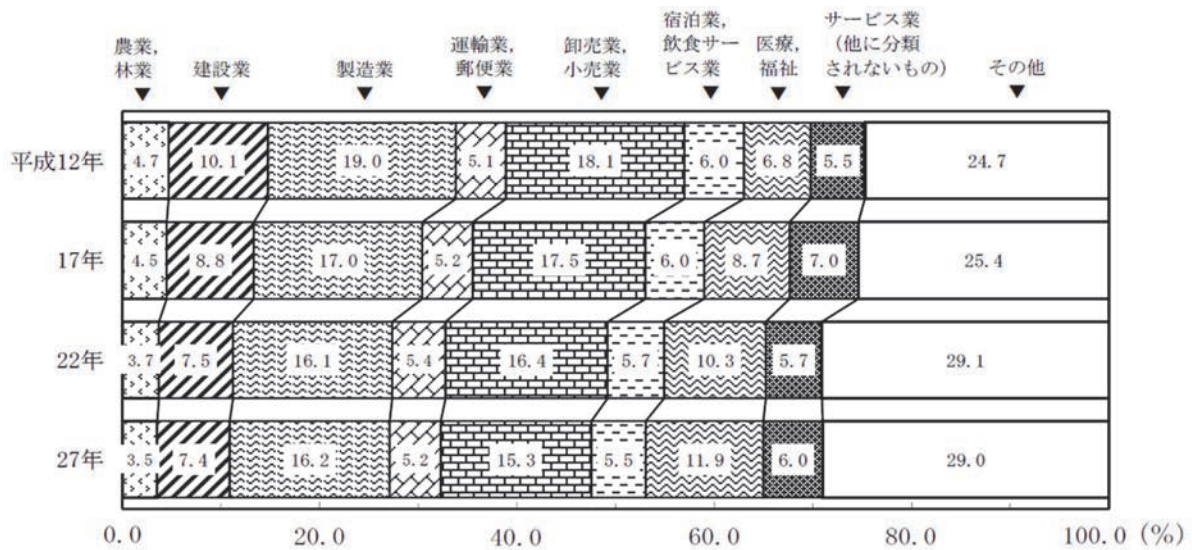
日本標準職業分類の改訂から8年以上、厚生労働省編職業分類の改訂からは6年以上が経過する中で、産業構造、職業構造は大きく変化している。

例えば、図表2-3-4の産業（大分類）別15歳以上就業者の割合の推移は、平成12年、17年、22年、27年の国勢調査データである。産業別就業者の比率が、第1次産業、2次産業から3次産業にシフトしていること、とりわけ「医療・福祉」の伸びが大きいことが見て取れる。

図表2-3-5の職業別就業者数の推移をみると、「専門的・技術的職業従事者」や「サービス職業従事者」が増加していることがわかる。

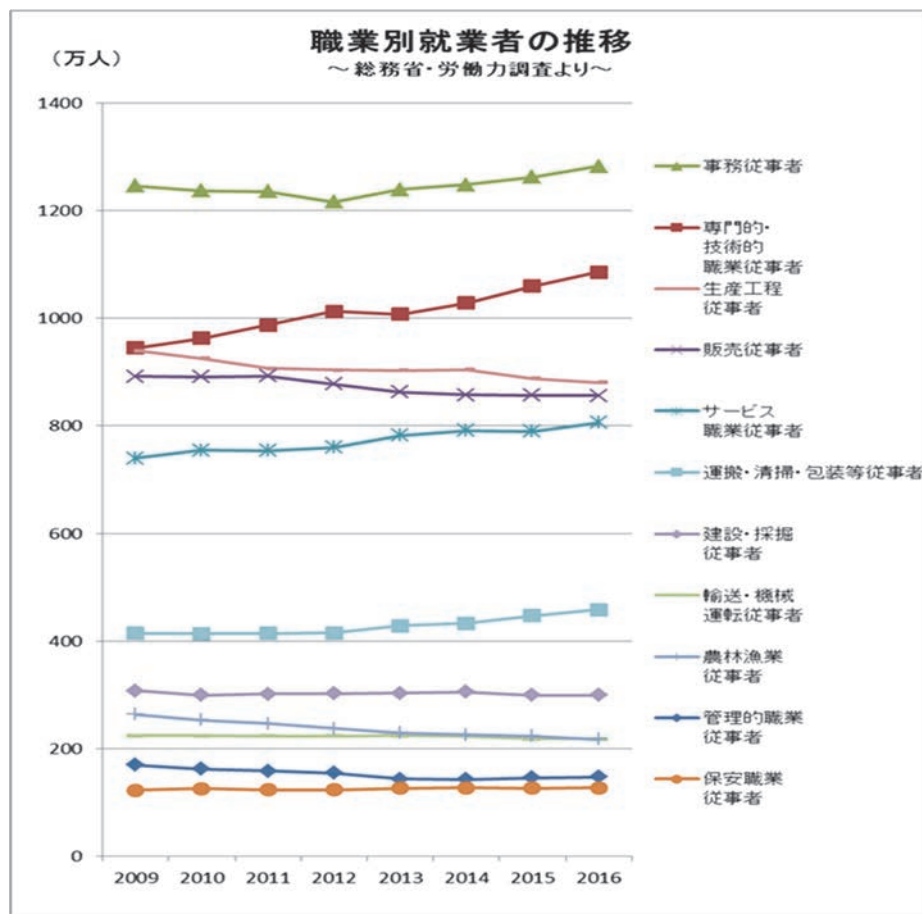
こういった変化に伴い、求人として出される職種や求職者が就きたいと希望する職業等も変化していると考えられ、現行の厚生労働省職業分類が時代に合ったものとなっていない可能性がある。このため産業構造、職業構造の変化も踏まえて、職業分類の改訂を検討する必要があるのではないか。

図表 2-3-4 産業（大分類）別 15 歳以上就業者の割合の推移—全国（平成 12 年～27 年）



出所)「平成 27 年国勢調査結果」(総務省統計局)

図表 2-3-5 職業別就業者数の推移



出所) 総務省統計局「労働力調査」

## ②マッチングのための職業分類のあり方

厚生労働省編職業分類は、統計上、日本標準職業分類との整合性を確保する必要があるが、その一方で、求人者・求職者が利用しやすく、また、需給調整機関におけるマッチングに資するあり方を検討する必要があるのではないかと。

## ③求人者のフリーワード検索の普及への対応

フリーワード検索が普及しており、フリーワード検索を使えば、職業分類はもう不要ではないかとの見方もある。一方で、フリーワード検索はピンポイントで職業を検索するときには便利だが、希望する仕事が絞り込めておらず、職業探索を行う場合には、職業分類のナビゲーション機能としての役割が引き続き重要なのではないかと。

これに加え、働き方が多様化している中で、職種だけで求人を絞り込むのではなく、様々なフリーワード、キーワードで求人を探す求職者が増加している。こういった状況を職業分類にどう反映させていくかということについて、細分類のあり方も含めた検討が必要ではないかと。

## ④アグリゲート型の求人サイト<sup>16</sup>による官民求人情報の一括検索の普及への対応

アグリゲート型求人サイトをみると、各サイトを横串で刺すような形で、官民も含めた求人を検索できるようになっている。一括検索をする際に、各サイトでそれぞれ職業の定義、概念が異なっていると、マッチングの精度が低下してしまうため、利用者の利便性という観点から、民間事業者の実態、実情も踏まえた標準職業名、職業解説、職業分類表のあり方を検討することが必要になってきているのではないかと。

## ⑤日本標準職業分類の改定延期への対応

総務省が日本標準職業分類の改定を当面見送っている状況の中で、日本標準職業分類の改定より前に、厚生労働省編職業分類の改訂を行うこととなる可能性が高い。今後の日本標準職業分類の改定を見越して検討しておくべき点はあるかと。

## 発表に対する質疑応答

**【座長】** 課題の③で、職種だけで求人を絞り込むのではなく、様々なフリーワード、キーワードで求人を探す方が増加している状況を職業分類にどういうように反映していくかを検討することが必要ということだったが、具体的にどういうことを想定しているのか。

**【事務局】** 職業分類を精緻化していけば、より絞り込みが簡単になるかということ、そうではなくて、職業のくくり方はかなり大ざっぱでもよく、むしろ違う軸のフリーワードとクロスさせながら絞り込みをしていく求職者が増えている中で、どういう分類にしていけばいいかを検討する必要があるということを示したかった。

**【委員（行政）】** ハローワークの立場からすると、細かく分類するだけでも大変だが、そ

<sup>16</sup> 自社で開拓した求人ではなく、他の求人情報企業や職業紹介事業者の情報を集めて一括掲載する企業が提供する求人情報サイト

れに加え、日本の仕事は総合職が多い。ハローワークの求人票は、最初に就く仕事で分類をする。事務職で入ればずっと事務職という場合、職業分類が機能するが、総合職で採用した人は将来何になるかわからない。そうなると、我々からするとそこまで精緻に分類をしなければいけないかというのは非常に疑問がある。職業分類は、前回の改訂のときで、かなり粗くはなったが、それでもまだ細かいというのが、我々現場で分類する者の正直な感想。そこまで統計で使うのであれば、分類する意味があると思うが、年報や月報はもっと粗い分類で集計されている。

【委員（民間等）】 統計上、日本標準職業分類との整合性を確保するというのは、どういったことをイメージしているのか。

【事務局】 案の1つであるが、統計上の整合性を確保するための日本標準職業分類に合わせた統計がとれるコードを作る一方で、マッチングに使いやすいコードの体系というのを別途作って、1つの職業がシステムではマッチング用のコードと統計用のコードの2つを持つように設定する。その上で、通常はマッチング用のコードを使って業務をし、日本標準職業分類に対応する統計をとるときには、裏でコンピュータが自動的に振り分けて、従来の統計に合った分類をするようにできれば、統計上の整合性を確保しつつ、業務にも使える、そういう分類が可能になるのではないかと考えている。ただ、システムの変更を伴うので、そういうことも踏まえた1つの案である。

【座長】 要は、日本標準職業分類を気にせずに、マッチングに一番便利な形で作って、あとは対応表を作ってコンピュータで集計させればいいだけの話ということか。

【委員（行政）】 ハローワークの求人情報提供端末では、同様のことを現実にやっている。職業分類を作る段階で、ハローワークの求人情報提供端末の職業分類に近づけたものにするのか、今と同じく現場で工夫していくのか、そこはどの段階でやるかという問題であり、ハローワークとしては、現場で自在に編集できたほうがありがたい。

【事務局】 現在はハローワークごとに独自の分類が設定できるが、今後、ハローワークのシステム更改が予定されており、その際には各ハローワークで今独自に設定をしている分類が統一されると聞いている。そういう中で統一される分類はどういったものが一番望ましいのかを検討する必要がある。

【委員（民間等）】 マッチングのための職業分類という場合、かなり粗いものにしておかないと現場では運用がしにくくなる。

理由は、新しい職種名が次々に出てくるという状況があるため。民間の求人情報サイトでは、場合によると1年に1回くらいの頻度で見直しをかけているというのが現状。

それから、地域によって業職種の傾向がかなり違っているので、頻繁に使って細かくなっている領域の職業と、全く使わない職業に分かれてしまう。このため、現場としては、緩やかに作っておいて、コード体系を自由にくくり変えができるようにしておかないと、マッチングに関しては非常に難しいと思う。時代の変化の問題と地域差。

あとは、先ほど総合職の話があったが、契約形態によって、最初から職業を固定化する場合と、かなり広がるケースがあって、特に中小企業では、どの仕事をどのくらいのレベルでやってもらうことになるか決まっておらず、最初の段階で職業コードにどれを振っていかかわからないため、とりあえず全部つけておく、ということが往々にして起きている。果たしてそれは求職者にとって使い勝手がいいのかというのは悩ましい部分。

## (2) ハローワーク調査を踏まえた課題

### ア 調査の概要

#### (ア) 調査対象

ハローワーク 434 所<sup>17</sup>において、求人業務を担当している部署及び職業相談業務を担当している部署

#### (イ) 調査実施時期

2017 年 8 月 10 日～8 月 31 日

#### (ロ) 回収率

100%

#### (ハ) 質問項目

調査票については、資料 4 参照。

主な質問項目は次のとおり。

#### A 票（求人業務担当者用）

- ・ 現行の厚生労働省編職業分類の問題点
- ・ 職業分類番号の確定方法
- ・ 職業分類番号の付与にあたって、判断に迷ったり、あるいは判断が難しかったりするケース
- ・ 職業分類番号について判断に迷ったりあるいは判断が難しかったりする理由
- ・ 職業分類をより活用するための要望・意見

#### B 票（職業相談業務担当者用）

- ・ 現行の厚生労働省編職業分類の問題点
- ・ 求人検索においてよく使われるフリーワード
- ・ 職業分類をより活用するための要望・意見

<sup>17</sup> 2017 年 8 月現在。出張所等を除いた本所のうち、大阪港労働とあいりん労働を除く全ての所。

## イ 調査結果

## (7) 現行の厚生労働省編職業分類の問題点（求人業務担当者・職業相談業務担当者）

現行の厚生労働省編職業分類について、1,460 の問題点が指摘された。求人業務担当者の指摘は 629、職業紹介業務担当者の指摘は 831 であった。

これらの問題点は、2018 年度以降の具体的な改訂作業の中で、詳細な検討が必要であるが、職業分類の改訂に向けた方向性にも示唆を与える内容であるため、以下のとおり、主な問題点ごとに指摘事項を整理した。

## ①分類が粗すぎてマッチングをさせにくい

## 【多かった意見の具体例】

## 大分類 B 専門的・技術的職業

- ・看護師について、細分類 133-01 看護師と細分類 133-02 准看護師に区分されているが、就業場所は、総合病院・個人病院・施設・訪問等に分かれ、総合病院の場合、外来・病棟・手術室等でも分かれる。また、日勤のみ、夜勤ありの違いもある。細分化が必要である。

## 大分類 D 販売の職業

- ・中分類 34 営業の職業については、設定されているいずれの項目にも当てはまらず、細分類 349-99 他に分類されない営業の職業に分類することになるケースが多い。項目の細分化が必要である。
- ・現行の項目は取扱商品で区分されているが、それ以外の区分、例えば、ルート営業、新規営業、法人営業、個人営業、電話営業、内勤営業、企画営業、海外営業等、営業の形態による分け方もある。

## ②分類が細かすぎてマッチングさせにくい

## 【多かった意見の具体例】

## 大分類 C 事務的職業

- ・求職者のイメージする一般事務の仕事は専門性が低い事務処理だが、中分類 25 一般事務の職業の中には、小分類 258 医療・介護事務員などの専門的な職業が入っている。専門性を必要としない事務の仕事だけの分類項目を作って欲しい。（職業相談業務担当者に多い意見）
- ・一般事務、経理事務、営業事務など各種の事務の仕事を総合的に行う場合が多いにもかかわらず、分類が細分化され過ぎている。（求人業務担当者に多い意見）

## 大分類 H 生産工程の職業

- ・広くものづくりを希望する求職者が多いが、分類が細かすぎてマッチングしにくい。もう少し大まかな分類項目を設定して欲しい。

## ③求人者・求職者の職業認識と分類があっていない

## 【多かった意見の具体例】

## 大分類 E サービスの職業

- ・求職者は、介護の仕事（中分類 36 介護サービスの職業）、医療関係の助手（中分類 37 保健医療サービスの職業）、保育補助者（細分類 429-99 他に分類されないその他のサービスの職業）を、一般的にサービスの職業としてイメージしていないので、求人を探しにくい。

## 大分類 H 生産工程の職業

- ・食料品製造の仕事は、中分類 50 生産設備制御・監視の職業（金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く）、や中分類 54 製品製造・加工処理の職業（金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く）に位置づけられているが、項目名からは食料品製造の仕事が含まれているということがわかりにくく、また中分類レベルで 2 つに区分されていて探しにくい。独立した中分類を設けて欲しい。

## 大分類 K 運搬・清掃・包装等の職業

- ・軽作業を希望する求職者が多いが、小分類 782 軽作業員に分類された仕事には体力を要するものもあり、求職者のイメージする軽作業とずれがある。

## ④資格の有無等で別の大分類に分類されており、探しにくい等

## 【多かった意見の具体例】

## 大分類 B 専門的・技術的職業、大分類 E サービスの職業

- ・介護の職業は、大分類 B に位置づけられる中分類 16 社会福祉の専門的職業と、大分類 E に位置づけられる中分類 36 介護サービスの職業に分かれており、探しにくい。
- ・介護や福祉の項目を設けて、そこには資格の有無を問わず求人を分類して欲しい。
- ・施設別（医療施設・老人保健施設・特別養護老人ホーム・グループホーム・デイサービス）、夜勤の有無で求人を分類して欲しい。

## 大分類 B 専門的・技術的職業、大分類 E サービスの職業

- ・保育の仕事は、大分類 B に位置づけられる細分類 163-01 保育士と大分類 E に位置づけられる細分類 429-99 保育補助者（他に分類されないその他のサービスの職業）に分かれているため、わかりづらく、検索にも手間がかかる。
- ・保育は人手不足分野であり、資格の有無にこだわらない求人も多い。保育補助者として働きながら資格取得を目指す求職者もいるので、保育補助者単独の分類項目を作るとともに、保育士と同じ大分類に位置づけて欲しい。

## 大分類 B 専門的・技術的職業、大分類 C 事務的職業、大分類 H 生産工程の職業

- ・生産管理、品質管理、品質保証の仕事は位置づけに迷う。これらの仕事はそもそも大分類 B（中分類 08 の技術分野ごとの小分類）の技術者の仕事なのか、それとも大分類 C

(細分類 271-01 生産管理事務員) に分類すべき事務の仕事なのか。あるいは、製造工程でこれらの仕事に従事する場合には、大分類 H に分類すべきか。

- ・特に、品質保証の仕事を専門的に行う場合の適切な分類項目がないため、新たに項目を設けて欲しい。

大分類 I 輸送・機械運転の職業、大分類 K 運搬・清掃・包装等の職業

- ・大分類 I に位置づけられる細分類 663-01 トラック運転手と大分類 K に位置づけられる細分類 755-01 荷物配達員、細分類 755-01 ルート集配人の違いがわかりづらい。
- ・トラック運転手は免許証の種類によって運転できるトラック（積載量）が違うが、同じ項目に位置づけられる。
- ・トラック運転手と荷物配達員等を同じ項目に位置づけ、積載量別に細分化して欲しい。

#### ⑤現行の職業分類にないため、位置づけが困難等

多かった意見の具体例

- ・IT 関連や IT 系と言われた場合、どういう職業が該当するのかわからない。IT 系の分類を設けて欲しい。IT 系ほどではないが、Web 系、クリエイティブ系についても同様の意見があった。（職業紹介業務担当者に多い意見）
- ・分類表に新たに設定を希望する職業として挙げられた職業例：システムエンジニア、ネットショップ運営、ブライダルコーディネーター（ウェディングプランナー）、アイリスト、サービス管理責任者、サービス提供責任者、ドローン操縦

#### (イ) 職業分類番号の確定方法（求人業務担当者）

求人申込書に記入された職種に対して職業分類番号を確定する方法を尋ねた。その結果を、前回改訂時の調査<sup>18</sup>（以下「2005年調査」という。）と比較してグラフにしたものが図表 2-3-6 である。

2005年調査と比較すると、選択肢 4「当該職種に対応すると考えられる小分類レベルの職業の 3 桁番号に「00」を付けて、分類番号とする」<sup>19</sup>と回答した割合が減り、一方で選択肢 3「『職業分類表』の職業名索引又はハローワークシステム<sup>20</sup>を利用して、当該職種名と一致する（あるいは類似の）職業名があるかどうか確認する」<sup>21</sup>との回答や選択肢 5「当該求人

<sup>18</sup> 労働政策研究・研修機構（2007）

<sup>19</sup> 本来、細分類（5 桁）の入力が必要だが、職業分類番号が特定できない場合等に、小分類項目を入力した上で、下 2 桁に 00 を入れるという対応をしている場合をいう。

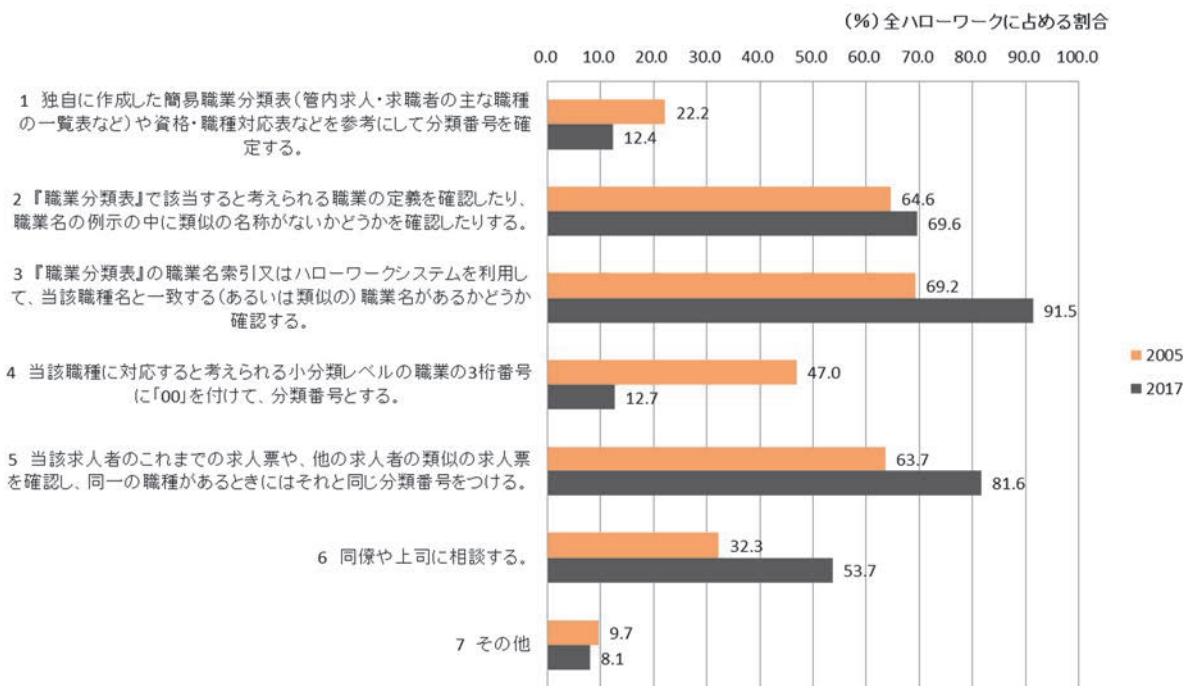
<sup>20</sup> ハローワーク及び都道府県労働局（職業安定部、需給調査事業部）の業務処理を行うためのシステムであり、職業紹介・雇用保険・助成金等の処理機能に加え、ハローワークインターネットサービスやハローワーク内での求人情報提供等のサービスを提供している。

<sup>21</sup> 2005年調査の際にハローワークで使用していたシステムは「総合的雇用情報システム」だったため、選択肢は「『職業分類表』の職業名索引又は総合的雇用情報システムを利用して、当該職種名と一致する（あるいは類似の）職業名があるかどうか確認する」であった。



者のこれまでの求人票や、他の求人者の類似の求人票を確認し、同一の職種があるときにはそれと同じ分類番号をつける」、選択肢 6「同僚や上司に相談する」と回答した割合が増加している。2005 年調査時よりも正確に分類しようとしていることがうかがわれる結果であった。2005 年調査当時と比較して、システムによる検索がしやすくなったことも結果に影響している可能性があると考えられる。

図表 2-3-6 職業分類番号の確定方法（複数回答）



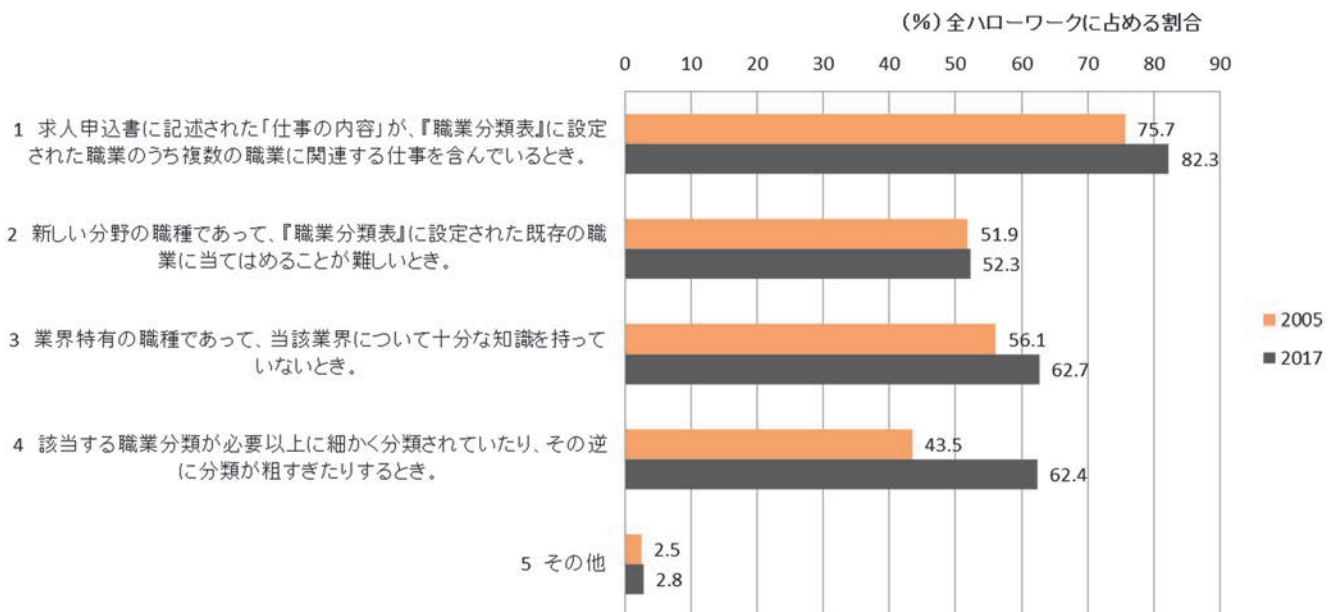
(ウ) 職業分類番号の付与にあたって、判断に迷ったり、あるいは判断が難しかったりするケース（求人業務担当者）

職業分類番号の付与にあたって、判断に迷ったり、あるいは判断が難しかったりするケースについての回答結果を、2005 年調査と比較したグラフが図表 2-3-7 である。

選択肢 1「求人申込書に記述された「仕事の内容」が、『職業分類表』に設定された職業のうち複数の職業に関連する仕事を含んでいるとき」を選択したハローワークの割合は 2005 年調査と同様約 8 割となっている。

それ以外の項目も前回調査とおおむね似た傾向となっているが、今回の特徴的な点は、選択肢 4「該当する職業分類が必要以上に細かく分類されていたり、その逆に分類が粗すぎたりするとき」と回答した割合が 62.4%と、2005 年調査の 43.5%よりも 20 ポイント近く増加していることである。

図表 2-3-7 職業分類番号の付与にあたって、判断に迷ったり、あるいは判断が難しかったりするケース（複数回答）



選択肢 5 「その他」の主な意見は次のとおり。

- ・ 職業分類表に類似の職業名がないとき。
- ・ 事業所が独自の職種名を使用しているとき。
- ・ トライアル雇用助成金に関わる求人の場合には、職業分類が重要になるため特に慎重に判断している。

(エ) 職業分類番号について判断に迷ったり、あるいは判断が難しかったりする理由（求人業務担当者）

職業分類番号について、判断に迷ったり、あるいは判断が難しかったりする理由についての回答結果を、2005年調査と比較したグラフが図表 2-3-8 である。

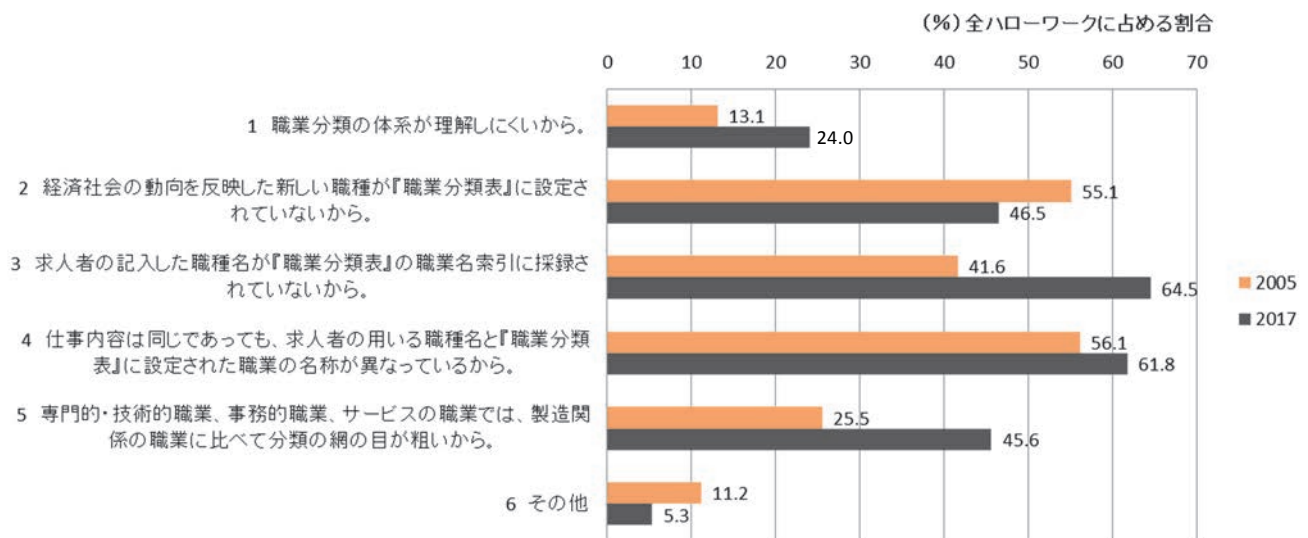
選択肢 3 「求人者の記入した職種名が『職業分類表』の職業名索引に採録されていないから」と回答した割合が 64.5%と一番高く、2005年調査の 41.6%から大きく増加している。職業名索引が以前よりもよく活用されている傾向は、上述(イ)の結果と同様であり、職業名索引の充実が求められていることが推測できる。

また、選択肢 5 「専門的・技術的職業、事務的職業、サービスの職業では、製造関係の職業に比べて分類の網の目が粗いから」も 2005年調査と比較して回答した割合が高くなっており、職業分類が細かすぎる、または粗すぎることを問題視するという点では上述(ウ)と同様の傾向がみられた。

選択肢 1 「職業分類の体系が理解しにくいから」については、回答の割合自体は他の選択

肢と比較して高くはないが、2005年調査時の倍近く増加しているという点が特徴的であった。ハローワークの職員ですら、求人業務担当者の約4分の1（24.0%）が職業分類の体系を理解しにくいと感じているということは、一般の求人・求職者にとってはより理解がしにくいものと推測され、よりわかりやすい職業分類が求められていると考えられる。

図表 2-3-8 職業分類番号について判断に迷ったり、あるいは判断が難しかったりする理由（複数回答）



選択肢 5「その他」の主な意見は次のとおり。

- ・ 分類が細かすぎるため、どれにもあてはまらないことがある。現在の小分類程度の分け方でも十分ではないか。
- ・ 製造関係の分類は細かすぎる。
- ・ ある仕事の補助的業務が、職業分類表の異なる中分類に分類されていることがある。
- ・ IT化の進展等により複数の業務を一人で担うケースが増加している。

(オ) 求人検索においてよく使われるフリーワード（職業相談業務担当者）

求職者が求人検索においてよく使用するフリーワードを聞いた結果、Top（上位）20は図表 2-3-9 のとおりであった。

回答をみると、英語、中国語、TOEIC、英会話、フォークリフト等のスキル、デイサービス、病院、施設等の働く場所、ルート営業、ノルマ等の営業形態、子育て、夜勤、扶養等の働き方、60歳以上、未経験、といった求職者本人の条件等を表す言葉がよく用いられている。

図表 2-3-9 求人検索においてよく使われるフリーワード Top20

順位	ハローワーク数	フリーワード
1	118	英語
2	59	中国語
3	57	デイサービス
4	54	ルート営業
5	45	送迎
6	40	子育て
6	40	夜勤
8	36	TOEIC
9	35	ノルマ
10	34	英会話
11	32	フォークリフト
11	32	60歳以上（60歳以上応募可等を含む）
13	29	ルート
14	28	扶養
15	27	軽作業
16	23	海外
16	23	病院
18	22	施設
18	22	未経験
18	22	座り仕事（座り作業等を含む）

(注) ハローワーク数の欄は、その用語がフリーワード検索でよく使われると回答したハローワーク数を表す

(カ) 職業分類をより活用するための要望・意見（求人業務担当者・職業相談業務担当者）

a システムやコード入力方法についての意見

自由記述欄には、職業分類についての意見というよりも、検索機能等のシステムやコード入力の方法等に係る意見が多くみられた。マッチングにあたっては、職業分類だけではなく、職業分類を取り巻く仕組みも重要であるとハローワーク職員が感じていることをうかがわせる内容であった。

例えば、フリーワード検索やハローワークシステムの職業分類の検索等について、より使いやすいものにして欲しいといった意見が、求人業務担当者、職業相談業務担当者の両方から多く寄せられた。ただし、その内容を具体的にみていくと、単に、検索してもヒットしな

いことを問題視する意見や、あいまい検索を可能にする、絞り込み方法を多様化する、所在地等の検索を可能にする等の要望などもあり一様ではない。

職業相談業務担当者からは、地図機能による絞り込み、詳細な住所での検索等ができるようにして欲しい、未定・検討中等の場合に入力できるコードを設けて欲しい、といった趣旨の意見が多く寄せられた。

求人業務担当者からは、多岐にわたる業務を行う場合、細分類（5桁）の職業分類番号を3つ以内で記入するのが難しい。小分類（3桁）の職業分類番号の入力でも可となるとありがたい<sup>22</sup>、といった趣旨の意見が複数あった。

#### b 職業分類についての意見

職業分類について、自由記述欄に記載された主な意見は次のとおりである。

上述の a の意見と違い、同趣旨の意見が多く寄せられるということはなかった。

- ①職業分類を細かく設定し過ぎると、求人が検索結果に上がってこない。
- ②一般の人が職種について抱くイメージは中分類や小分類の職業であることが多いため、中分類・小分類がわかりやすくなることが最も重要。
- ③現行の職業分類番号を大幅に変更することなく、新規の番号を追加する対応を要望。
- ④職業の解説をもっと充実させて欲しい。
- ⑤冊子の「職業分類表」は、該当職業・非該当職業が○×で例示されており、わかりやすい。パソコンシステム上の検索機能を充実してもかなわない使い勝手の良さがある。
- ⑥職業分類の改訂の間隔をもう少し短くしてもらいたい。
- ⑦分類するのに困るようなケースがあった場合、そのような問題を随時書き込める掲示板のようなものがシステム上にあると良い。

#### ウ 調査から得られた示唆

本委員会における検討事項である4点について、イの調査結果から得られた示唆は次のとおりである。

##### (ア) 日本標準職業分類との整合性について

大分類、中分類についての問題点も多く寄せられており、マッチングを重視した職業分類を作成すると、日本標準職業分類とずれが生じることとなると考えられる。

##### (イ) 細分類（標準職業名）のあり方について

細分類が不要という意見は、自由記述で少しみられた程度であった。この背景には、調査

<sup>22</sup> 業務上の扱いとして、現在、ハローワークの求人業務においては、職業分類について細分類（5桁）で入力することとなっている。一方、求職業務においては、できるだけ細分類（5桁）で記入するよう努めるものとするが、求職受理時点での職業相談においては、求職者本人の職業選択の方向が未だ定まらないため細分類で特定できない場合等には小分類（上3桁）で記入することも可とされている。

そのものが現行の職業分類を前提にして回答するように求めていたことが大きく関係していると思われる。

なお、求人関係業務においても、小分類（3桁）の職業分類番号の入力でも可として欲しいという意見が複数寄せられており、小分類でのマッチングについての希望は一定程度あると思われる。

(㉞) フリーワード検索の普及への対応について

フリーワード検索等について、より使いやすいものにして欲しい等の意見が多い。

(㉟) 職業分類表、索引のあり方について

大分類 B の専門的・技術的職業と大分類 D の販売の職業については細分化の方向を、大分類 C の事務的職業と大分類 H の生産工程の職業については集約化の方向を求める意見が多かった。

福祉・介護、保育、運搬、IT 等の職業に関する要望は、大分類のレベルの体系を見直さないと対応できないものが多かった。

また、職業名索引の充実や、該当事例・非該当事例、職業の解説を引き続き丁寧に示していくことが求められていた。

## 発表に対する質疑応答

【委員（民間等）】 ハローワーク職員から、次の 2 点について、意見は出なかったか確認したい。1 つは、地域性はあまり感じられる結果にはならなかったのか。職業分類はよく地域によってたくさん出るものや出ないものがあったりするが、そういう意見は特にアンケートではなかったのか。2 つ目は大分類レベル、中分類レベルから変えないと使いにくいというのは、保育・介護は確かにそうだろうと思うが、大分類 A の管理的職業に関しては、問題があるという意見は出なかったか。ハローワークの求人求職なのであまり出なかったのかもしれないが、管理的職業も他とどちらにするか迷う項目ではないかと思う。

【事務局】 1 つ目の地域性については、地場産業や伝統工芸品の製作・製造等、その地域の特徴的な求人に係る職種名や分類番号は別途聞いて把握している。来年度以降、作業部会で、どの項目をなくすか、といったときに個別に検討していきたい。

2 つ目の管理的職業については、今回紹介した他の意見よりは少なかったが、管理的職業についても、現場と管理職があいまいなケース等、分類する際に迷うという意見等は、一定程度みられた。

【委員（民間等）】 大分類 B や大分類 D は細分化したほうが良いというのはよくわかるが、大分類 C や大分類 H を集約化してほしいというのは、別の大分類と併合してほしいということか。

【事務局】 大分類 C や大分類 H に含まれる職業について細分化されすぎているので、集約化して細分類の数を減らすなどして欲しいという意見である。

【委員（民間等）】 ハローワークの調査結果を聞いての感想だが、現場で求職者に対して最適な仕事のマッチングを行うときに、職業分類をどうするかということももちろん重要だとは思いますが、マッチングするために利用しているコンピュータ等のシステムのあり方、それも非常に重要ではないかと思う。

今、現場がどういうふうに分類すればいいか迷うという話があったが、先々は人工知能を利用して、簡単に登録ができ、求職者も簡単に自分に一番マッチした検索ができるという、そういうシステムも含めて検討していく必要があるのではないかと感じた。

【委員（行政）】 ハローワークの職業紹介窓口の職員はほとんどが40代以上であり、フリーワードに親和性が高くない可能性があるといったことも考慮して結果を見る必要があるのではないか。

【委員（行政）】 昔の労働省編職業分類は、ハローワークで使うための分類だったが、今の時代、ハローワークで使う分類と、厚生労働省編の職業分類は分けて考えてもいいかもしれないという気はする。

厚生労働省編職業分類としては3桁まで、2桁までをどう決めるかということをしっかり議論して、ここから先はハローワークも含め、各職業紹介機関に任せるという仕分けをしてもいいのかもしれない。

#### 4 その他の研究、調査等

ここでは、厚生労働省編職業分類に係る直接的な内容ではないものの、そのあり方に示唆を与えてくれるものとして発表があった3つの研究、調査等を取り上げる。

(1)は、厚生労働省総務課職業情報研究官の発表、(2)と(3)は労働政策研究・研修機構の発表である。

本文では発表の概要のみを記載するが、詳細について参照できるよう資料を添付した。

##### (1) マッチングについて<sup>23</sup>

マッチングの最適化に向けた取組及び、その成果の職業分類への活用の可能性について発表する。

マッチングの最適化とは、求人を探しやすくすること、または求職を探しやすくすることを指す。

紹介実績、採用実績等に基づき、求人・求職の結びつきやすさを示す指標（マッチスコア）を作成することができる。また、一歩進めて、地域、職種、賃金等をどの程度重視するかによって重みづけをしていくことで、さらに精度を上げていくことができる。

将来的には、機械学習等により、特定の求職者の求職条件に基づき、各条件で比較照合し

<sup>23</sup> 詳細は資料5参照

てスコアをつけることで、どの求人が一番マッチするかについて、ある程度近似的な解を得ることも可能になるのではないかと考えている。さらに、同じことを求人側からも行い、両者の選考順序を決定すれば、双方が満足な組み合わせを形成することもできると考えられる。

また、マッチスコアを使い、地域や職業名等について、ある集団とある集団とがマッチしているというような状態にグループ化していくことで、外れた部分を最小化して最適化していくこともできる。それから、ハローワークの求職票・求人票の職業名を集計することで、実際に多くの人が使っている職業名がわかるため、標準的な職業名を定める際の参考となる。さらに、マッチスコアを活用することで、職業名の類似性の指標となる。

具体的には、例えば、現在は同じ標準職業名でくくられている職業でも、マッチスコアを見たときに、その標準職業名のグループから明確に区分されるものがあれば、これはその標準職業名でくくるのは適当でない職業として、独立させて新しい職業名を定めること等も考えられる。

こういった取り組みは、職業分類名の検討に当たっても活用できる可能性があるのではないかと。

## (2) ハローワークインターネットサービスにおけるフリーワード検索の利用についての調査<sup>24</sup>

ハローワークインターネットサービスにおけるフリーワード検索の実態を調査するため、厚生労働省から提供されたハローワークインターネットサービスの「詳細検索条件」の中の「フリーワード検索」において OR 検索に使用された検索ワードの分析を行い、類義語の影響を考慮した上で Top100 を作成した。

Top100 に入ったワードについて、職種・職業、業種・産業、職務・課業、仕事環境・場所、道具・機械器具・設備、商品・対象者、働き方・雇用形態、資格・語学、経験・学歴、ソフトウェア・プログラミング言語、その他と、11 種類に類型化した結果、職種・職業、業種・産業、職務・課業といった、いわゆる仕事の内容に関わるフリーワードでの検索が 60% 以上と多くなっており仕事環境や働き方・雇用形態は少ないことが明らかになった。

ただし、この結果には、ハローワークインターネットサービスにおいては、地域、年齢、休日、残業の有無、加入保険等について、詳細検索条件で設定できるようになっているため、フリーワードを使用する必要がないことが大きく影響を及ぼしていると思われる。仕事の内容についても、ハローワークインターネットサービス上で、職業分類の選択ができるようになっているが、選択できるのが中分類までであること等から、絞り込みにフリーワードを使用しているのではないかと考えられた。

検索回数が多いと考えられるワードの傾向を検討した結果、特に資格系の職業では、フリーワード検索がよくなされている傾向がみられた。職業分類には職業探索的な役割があるということを踏まえると、幅広に探したい求職者は、職業分類を活用した探し方も比較的のっ

<sup>24</sup> 詳細は資料 6 参照



ている一方で、資格を生かした職業をピンポイントで絞り込みたい場合はフリーワード検索を使用することが多くなっているのではないかと推測された。

### 発表に対する質疑応答

【委員（民間等）】 資格と仕事の関係はどうなっているのか。

【事務局】 職業分類というのは仕事を区分しており、資格を区分しているわけではない。ただ、特定の資格を持っていないと、その職につけないという仕事がある。それが例えば看護師の仕事。看護の仕事と看護師の資格が一致するので、項目としては、わかりやすいように看護師という資格名でつけてある。

【委員（民間等）】 介護福祉士は職業分類の索引に掲載されており、一方、社会福祉士は掲載されていないのはなぜか。

【事務局】 資格を持って働いている人の主流、大勢がどこで働いているかを見て、それで就業場所を区分して、それが資格と合致しているか判断する。社会福祉士は、福祉事務所等の公務での仕事にも就けるし、就いている人で、そういう資格を持っている人もいる。また、民間の老人福祉施設や障害者施設等で、社会福祉士の資格を持って職に就いている人もいる。<sup>25</sup>このため、職業名としての採録は見送られている。

【委員（行政）】 介護福祉士は看護師ほど完璧に一致はしていないものの、当てはまる分類が限られているので、索引では併記しておけばいいが、社会福祉士は介護福祉士より活躍分野が広い。

### (3) 米国 SOC（標準職業分類）について<sup>26</sup>

ア 米国労働省の職業分類－DOT (Dictionary of Occupational Titles : 職業辞典) から SOC と O\*NET (米国労働省の職業情報サイト) へー

DOT の職業分類は、職業ごとに、DPT (Data, People, Things) に対してどの程度高度な職業であるかが数値でわかるようになっている非常にユニークな職業分類であった。しかしながら、職業分類は労働省独自の分類を使うのではなく、連邦政府共通の SOC (Standard Occupational Classification : 標準職業分類) を使うべきという APDOT (Advisory Panel for Dictionary of Occupational Titles) の勧告を受け、米国労働省は DOT の職業分類をやめ、SOC を使うこととなった。DOT の DPT 等の特性値の考え方は、O\*NET (Occupational Information Network) による多面的な数値化に発展し、O\*NET においては知識、スキル、興味、活動内容など、様々な項目を数値化し提供している。

<sup>25</sup> 現行の厚生労働省編職業分類では、福祉事務所等における相談業務等に携わる場合は 161-01 福祉相談員、老人福祉施設等における相談業務等に携わる場合は 162-01 老人福祉施設指導専門員、障害者福祉施設における相談業務等に携わる場合は 162-01 障害者福祉施設指導専門員、病院における相談等の業務に携わる場合は 169-02 医療ソーシャルワーカー等、分類項目が分かれて設定されている。

<sup>26</sup> 詳細は資料 7 参照

## イ 米国調査（2017年9月）でのSOC改訂チームからのヒアリング内容

SOCが最初に作られたのは1980年であるが、このときには、ほとんど使われないという状況であった。このため、SOCRPC（SOC Revision Policy Committee：SOC改訂方針委員会）という改訂の委員会が作られ、統計のために使う目的で改訂がされた。BLS（Bureau of Labor Statistics：米国労働省・労働統計局）のOES（Occupational Employment Statistics）という統計の分類をもとに、SOC2000を制定し公開された。そして、次にSOC2010を公開し、これが現行の分類になっている。次はSOC2018になる予定であり、もうほとんど出来上がっていて、OMB（Office of Management and Budget：行政管理予算局）の承認待ちという状態である。

SOC2018は、BLSの中にSOCコーディネーティング・チームという、専属職員が2人おり、彼らが中心になって開発を行ってきた。2013年に連邦政府の改訂決定を受け、広くコメントや助言、意見を求めるという形で作業を進めてきた。コメントは、大学、研究者、団体等様々なところから、まず第1波として300位、そして第2波として6,000位が寄せられた。多くのコメントが集まるので、BLSの中に一時的に30名程度の作業グループを作り、コメントを整理し、改訂作業の参考とした。こうして作られたSOCの改訂案をSOCRPCからOMBに承認の申請し、OMBの承認を得て、最終的にSOC2018として制定される。

SOCが国際分類であるISOC（International Standard Occupational Classification：国際標準職業分類）と乖離<sup>かいり</sup>していることについて、問題ないかどうかをヒアリングしたが、国内では別に問題はないが、国際分類との対応表は作っており、その作成は非常に大変だったとのことであった。ISOCはスキルを重視した体系になっているが、SOCはその仕事<sup>か</sup>が実際に何をするのかを基準に分類しているということであった。

## 発表に対する質疑応答

【事務局】 発表に補足すると、職業紹介などの業務用職業分類と統計調査用の職業分類を統合して、政府機関が共通に使用する職業分類を作成する動きはアメリカ政府だけに見られる特徴ではなく、1990年代には同様の動きが他の国でも見られた<sup>27</sup>。こうした中、統

<sup>27</sup> この動きには3つの流れがある。第一の流れは、別々に作成されていた職業紹介用職業分類と統計調査用分類とを統合する流れ。イギリスがこの例に該当する。イギリスでは、1972年版の職業紹介用職業分類（CODOT）と1980年版の統計調査用職業分類を1990年に統合してISCO-88に準拠したSOC90が作成されている。第二は、最小単位の職業を共有しながらも、上位階層の構成の異なる2種類の職業分類（職業紹介用職業分類と統計調査用職業分類）を作成する流れ。カナダがこの例に該当する。カナダでは、2001年にNOCとNOC-Sが作成されている。両者は最小単位の職業を共有しながらも、NOCは職業紹介用の職業分類として作成された1971年版CCDO及びその後継である1992年NOCの特徴を引き継ぎ、NOC-Sは統計調査用職業分類として1980年から使用されていたSOCの特徴を引き継いだ職業分類になっている。韓国政府の職業分類もこの例に該当する。第三は、当初から同一の職業分類を職業紹介や統計調査などのさまざまな業務に使用する流れ。オーストラリアがこの例に該当する。オーストラリアではCCLOと呼ばれる職業分類を政府の各機関が使用していたが、この職業分類は1986年にASCOという名称に変わり、1988年のISCO-88の体系に準拠した改定版であるASCO2が1996年に作成されている。オーストラリア政府は用途を問わず同一の職業分類で対応する姿勢を堅持している。日本では1960年に日本標準職業分類が作成されて以降、統計調査結果の職業別表示には中央政府・地方自治体ともほぼ日本標準職業分類に準拠した職業分類を使用してきた。ハローワークの職業紹介業務等に使用する職業分類も大・中・小分類の体系は日本標準職業分類に準拠して設定されており、この意味では我が国も職業分類の統一化の流れの中にあるといえる。（労働政策研究・研修機構 2006）

一するにあたって、どのような調整が行われたかという点、例えばアメリカでは、標準職業分類を作成するときに、統計目的の意見は考慮するが、それ以外の目的でもって職業分類を作るための意見は考慮しない、ということが明記されている。だから、統計目的の意見は考慮されるが、職業紹介の観点から意見を言ってもそれは初めから相手にされない。

一方、日本では、日本標準職業分類の2009年の改定では、改定委員会の委員として民間事業者が加わり、民間の視点を取り入れる姿勢も見られた。

**【座長】** 日本標準職業分類の主目的がマッチングのためでないのであれば、民間の意見を入れたとしても使いにくいということは当然。

**【事務局】** 例えば求人が多いからこの職業を標準職業分類に設定してくれといっても、入れ替えが激しいような職業で、求人が多くても就業者数で見ると全然少ないような職業だと、就業者数が少ないから基準に合わないというようなことは考えられる。

**【座長】** 日本標準職業分類の目的は何か。

**【事務局】** 第一義的には統計のため。

**【座長】** そうであれば、日本標準職業分類をマッチングにそのまま使うのは、論理的に無理。アメリカでは、マッチングはどうしているのか。

**【事務局】** マッチングに関してはO\*NETに、スキルの体系や知識の体系等いろいろな項目があり、そちらの方で同じスキル、同じ知識ということでマッチングしている。

**【座長】** 目的の次には、どういうフレームワークで作るのかというのが重要。アメリカは職務内容で、国際標準分類はスキル。目的とフレームワーク、この2つで決まってくる。

### 第3章 民間事業者における職種分類の現状

本章には、有料職業紹介事業、求人広告事業、労働者派遣事業、労働者供給事業からのヒアリング内容を収録している。

有料職業紹介事業については全国国民営職業紹介事業協会及び日本人材紹介事業協会から、求人広告事業については全国求人情報協会から、労働者派遣事業については日本人材派遣協会から、労働者供給事業については労働者供給事業関連労働組合協議会からヒアリングを行った。

#### 1 有料職業紹介事業者からのヒアリング（全国国民営職業紹介事業協会・日本人材紹介事業協会）

##### (1) 全国国民営職業紹介事業協会

ア 全国国民営職業紹介事業協会の概要<sup>28</sup>

1987年に発足し、現在会員は1,332事業者、会長は紀陸孝。

全国国民営職業紹介事業協会の事業は5つあり、1番目が職業紹介責任者講習の開催、2番目が職業紹介士資格認定事業（民紹協認定）、3番目には、ブロック交流会、アドバイザーによる相談援助などの事業。4番目として、職業紹介事業者に対する叙勲及び厚生労働大臣表彰等の事務取扱い、5番目は、厚生労働省からの委託事業として、「職業紹介優良事業者推奨制度」と「民営職業紹介従事者の人材育成推進事業」の2つの事業を実施している。

イ アンケート調査の実施概要

今回のヒアリングに対応するため、2017年の8月から9月にかけて、全国国民営職業紹介事業協会の会員のうちメール可能な会員717社に対してアンケートを実施し、119社から回答があった（回答率16.6%）。この回答社の従業員数は、10人以下が79.8%を占めており、小規模のところが多。回答社の取扱職種は、全職種が31.7%で一番多く、次が、家政婦（夫）で23.2%であった。

厚生労働省編職業分類の認知度については、「知っている」が74.8%、「知らない」が25.2%であった。前者は紹介責任者や事務担当者、後者は厚生労働省への事業報告等の業務を担当していない紹介従事者が回答しているケースがあるためと思われる。

問1の「職業分類を利用しているか」という質問に対しては、複数回答で、「厚労省への事業報告の際に利用している（37.5%）」「労働市場にどのような種類の職種があるのか知るために利用している（6.9%）」「ホームページの求人サイトの職業分類に利用している（4.9%）」

<sup>28</sup> 2017年10月6日現在

「求人受理の際の分類番号として利用している（4.9%）」「自社の職業分類を作成する際の参考にしている（4.2%）」ということで、これら数字を合計すると 58.3%、半数以上の方が利用している。

問 2「改訂されるにあたって、どのようなことを希望しますか」という質問に対しては、「人材ビジネス事業で使用している職種名との共通化を図ってほしい（19.1%）」「各職種についてどのような内容か詳しい説明を加えてほしい（15.7%）」「職業分類をもっと詳細にしてほしい（10.3%）」「フリーワード検索をできるようにしてほしい（10.3%）」「新しく生まれている職種をもっと取り込んでほしい（8.3%）」「スマホでも見やすいものにしてほしい（6.9%）」「伝統的な職種をもっと取り込んでほしい（3.4%）」となっている。回答の中に、「詳しい説明を加えてほしい」とあるが、実際は、分類表の中には詳しく説明が書いてあるので、そういったことを知らない方が結構多いということが指摘されるかと思う。また、「その他」が 3.4%あったが、その具体的な内容としては、「家政婦紹介」と「家事代行」の違いを明確にして欲しい」、これは紹介と請負の違いということを行っているのかと思うが、このような回答があった。それから「総務省の分類と厚労省の分類と 2 つあるが統一して欲しい」「どの職種がどれに該当するのか瞬時にわかるようにしてほしいー例えば金融サービス関連職でも販売と管理に分かれているのは使いづらい」という意見もあった。これは大分類 B の専門的・技術的職業で、中分類の金融の職種と、それから大分類 D の販売の職業の中にも金融というのがあるところを指摘しているのかと思われる。「新卒の総合職のように、入社後の職業がどこに分類されるのかわかりづらいものがある」「分類が多すぎる」という回答もあった。

問 3 で、「厚生労働省編職業分類」には、取り上げられていない職種で、今後盛り込むべきと思われる職種（仕事内容）を聞いたところ、「Web 業界の職種、例えばコーダーとか Web ディレクター」「シルバー人材センターで取り組んでいるような職種を厚労の分類にも入れてほしい」「不動産関連の各種専門職」「IT 関連の各種専門職」、それから「業界で使用している職業名を取り上げることにに関して、積極的にヒアリング等をして欲しいと思う」という要望があった。「職種一覧を整備していただき、それぞれ凡例が明示されていれば問題ないと思います」という意見もあったが、これは、厚生労働省編職業分類表に凡例が載っていること等、よくわかっている方の回答だと思われる。

#### ウ ヒアリング調査の実施概要

アンケートに加え、会員社である 4 事業者へのヒアリングを実施した。いずれも東京都内で、A 社が金融関係の関連会社と B 社がメーカーの関連会社、これはいずれも人材紹介をやっている会社。それから C 社が情報提供事業をやっている事業者、D 社がマネキン紹介の事業者。

ヒアリング事項①として「民間ビジネスの求人職種と厚生労働省編職業分類の共通化」に

ついて聞いたところ、求人事業所の求人職種を聞き取って、それを求人職種にしており、職業番号も独自に設定しているということだった。大分類、中分類、小分類という形で分類している事業者もあった。それから、大体どこの事業者も、事業報告を行うために、厚労省の中分類と自社の求人職種との対応表を作成しているということであった。

ヒアリング事項③「新しい職種の追加」では、情報通信分野の「Web デザイナー」や「グロースハッカー」といった職種の追加に係る意見があった。

ヒアリング事項④「職業分類のわかりにくさ等」で出た話は非常に具体的な話になるが話題として出たのであえて紹介する。「病院のレセプト係」は医療系か事務系か、また、「販売プレーイングマネジャー」は管理的職業か販売員なのか等がわかりにくい。それから「自動車販売店員（323-06）」と「自動車販売営業員（344-03）」の区別がわからないということ指摘された方もいた。

職種と業種についてのご意見も各事業所から出たが、例えば「金融営業」は「金融系」なのか「販売系」なのかという指摘。それからバランスとしては、例えば「小売店長」の中に、「コンビニエンスストア店長」と「ガソリンスタンド店長」はあるものの、実際には他にもいろいろな店長がたくさんいるが、その辺はどう考えればいいのかという意見があった。

ヒアリング事項⑤「フリーワード検索による求人・求職検索の簡易化」では、やはりフリーワード検索による求人・求職検索、これをやりやすくして欲しい、という意見を各事業所とも非常に強く持っていた。

ヒアリング事項⑥の「職業紹介事業者に係る職業分類の充実」については、伝統的職業紹介等の職業分類の職業について、例えばモデルの細分類は広告宣伝員となっているが、改訂でどのような位置づけになるのかという関心があると思われる。

また、家政婦（夫）の職業分類表の説明は、「他人の求めに応じて、個人家庭において云々」となっているが、現在は、個人の家庭だけではなく、病院や老人ホームなど、いわゆる施設への紹介も非常にたくさん行っているので、この家政婦の定義について、施設というものを含めたものに拡大してほしいという要望が家政婦関係の事業者等からある。ちなみに、職業安定法の施行規則の中に家政婦の定義があり、これも、個人の家庭または寄宿舍その他これに準ずる施設となっている。

ヒアリング事項②③⑥については、D社から直接説明する。

#### エ 厚生労働省編職業分類に対する意見・要望等（D社）

弊社は職業紹介で、アパレルの販売職を主に扱っている。民営事業者としては、求職者がイメージしやすいという観点から分類をしている。求職者が頭の中でぼんやりとこんな仕事をしたいとイメージするところから仕事探しは始まっていく。普通の方がすぐにわかる分類であることが重要。

ヒアリング事項②「職業分類の細分化」だが、先ほどは細分類をなくしたらいいという意

見もあったが、「販売」については、少なくとも「アパレル販売」「食品販売」というぐらいには分けて欲しい。求職者の性質、資質が全く違う。さらに同じアパレル販売の中でも、靴、洋服、和服等で、求職者の属性が全く違う。

ヒアリング事項③「新しい職種の追加」も、分類を増やしてしまう話になるが、まず弊社で思いつくのが、「ランナー」で、百貨店、小売店等で販売をしている方の中ではもう定着している職種である。「ランナー」という職業は、主に百貨店内店舗で売れた商品の補充やストック管理のため、売り場とバックヤードを意識し、販売促進につなげる重要な仕事となっており、一般的な後方支援、倉庫の管理でもなく、また販売でもなく、ちょうどその中間に位置する新しい職業だと思っている。

例えば IT 等の分野でも同様に、今まではこの仕事とこの仕事と分かれていたのが、その中間に位置する大事なポジション、大事な職種というのもできてきているのではないかと想像している。各分野の方たちへヒアリングし、新しい職種を入れると、その職種に憧れて興味を持つ方もいるのではないか。ランナーと倉庫管理とは全くイメージが違ってくると思うので、そういう観点からも、新しい職種の追加をお願いしたい。

ヒアリング事項⑥「職業紹介事業者に係る職業分類の充実」については、「職業あっせん人」について、一番強く感じている。私はもう 20 年この仕事をしているが、職業分類では「職業あっせん人」に入るかと思う。この職業あっせん人は、まず大分類では「サービスの職業」で、中分類では「その他のサービスの職業」、小分類、さらに「他に分類されないサービスの職業」。細分類としては、そのまた「他に分類されないその他のサービスの職業」に分類されている。同じ分類の中には、易者、エレベーター係、結婚式の介添え役、家庭保育員、祈祷師、靴磨き人、巫女、野犬捕獲員、霊園管理者等が含まれており、そして私たち職業あっせん人、これが同じくくりで出てくる。個別の話になり申し訳ないが、私たちは、しっくりこないところに分類されていると感じている。

ハローワークの補完機関としての誇りを持って私たちは仕事に臨んでおり、また厚生労働省の 2017 年 3 月 31 日発表の職業紹介事業報告書の集計では、民営職業紹介事業数が 19,453 となっている。また、この人材紹介業の市場動向は 6 年連続でプラス成長、今後も人口減少による求人難やオリンピック需要で、さらに市場規模が広がる傾向であり、また広げたいと思っている。人材に関わる仕事というのは、規模も大きくなってきているし、とても重要な仕事であり、そろそろ人材紹介業という分野を職業分類の仲間に入れていただきたい。前述のように職業分類の中分類～細分類で「その他のサービスの職業」、「他に分類されないサービスの職業」、「他に分類されないその他のサービスの職業」で入ってしまっていると、私たちのような職業あっせん人になりたい人は一体どうやって探すのかというような問題にもなってしまうかと思うので、その点、お願いではあるが、話をさせていただいた。

## オ 民営職業紹介事業者の職業分類使用状況

現在、制度との関係で、職業分類をどのように使用しているのかについては、まず、職業紹介事業の取扱職種の届出は、厚生労働省編職業分類の中分類によっているが、「ただし、家政婦（夫）、マネキン、配せん人、調理師、芸能家、モデルの伝統的職業紹介事業についてはそれらの区分で届けることができる」となっている。これは、前述の6つの職種については例外的に求職受付手数料を徴収できるとされており、求職受付手数料を徴収するためには届出をしておく必要があるためである。

それから事業報告だが、これについても厚生労働省編職業分類の中分類によって行うということになっており、このために、先ほど申し上げた、いわゆる中分類と会社の職業分類との紐付けをやっている。ただし、6つの伝統的職業と、技能実習生、医師、看護師、保育士はそれらの区分で報告する。これが制度上の位置づけ。

これら伝統的職種について、職業分類においてきちんと位置づけていただきたいと思っている。

## 発表に対する質疑応答

【委員（行政）】 厚生労働省編職業分類を作るときにはハローワークの求人データがかなりベースになっているが、ハローワークには職業あっせん人の求人があまり出てこない。だから統計上、非常に少ない職種ということになり、「その他」に分類されたのではないか。

【委員（民間等）】 家政婦（夫）が、個人家庭から施設等を含めたものに拡大しつつあるということだが、どういう施設に拡大しているのか。

【全国民営職業紹介事業協会】 病院や介護関係の福祉施設や、障害者施設等、公共性の高いところが多い。これらの施設から家政婦（夫）の求人が出て、当該施設と契約する。昔は個人家庭が主だったが、そういうように拡大してきている。実際の仕事は、まさに家政婦（夫）の仕事。例えば介護関係では、介護保険の対象になる介護サービスは介護福祉士等が行うが、家政婦（夫）は、そうではない日常の洗濯とか食事とかの家事サービスを行う。

【座長】 大変参考になる話であったが、個別の職業の話については、ここでどうするという議論をするのではなく、方向性や手続きを決める上での着眼点の材料として使っていきたい。

## (2) 日本人材紹介事業協会

### ア 日本人材紹介事業協会の概要<sup>29</sup>

ホワイトカラー職種を中心に職業紹介を取り扱う事業者の団体であり、設立は1971年。

<sup>29</sup> 2017年10月6日現在



2000年に社団法人化し、2012年に一般社団法人になって現在に至っている。

正会員が237社。リーマンショック前は四百数十社だったのが、半減し、最近はやや増加傾向。ほとんどの事業者が首都圏で、あとは近畿圏、中部圏、九州圏が中心。

規模構成は、5人以下が41%、6人以上10人以下が28%、11人以上30人以下が18%、31人以上100人以下が8%、101人以上が5%となっており、大手から中小、1人のところまで、かなり幅広く存在している。100人以上を有する大手の数は少ないが、売り上げに占めるウエートは大きい。

許可後の経験年数構成は、10年以上が77%を占め、比較的長くやっている事業者が多い状況。小規模でも、リーマンショックにも負けず続けているところもある。

#### イ ホワイトカラー職業紹介業界での職業分類利用状況

2017年9月1日～15日までの2週間限定で正会員対象に「ホワイトカラー職業業界での職業分類利用状況」について、E-mailによるアンケートを実施した。期間が短かったこともあり、回答数は37社、15.6%の回答率だった。回答があった事業者の規模構成は大手の構成比が高くなっており、結果として、事業者としての一通りの意見は反映されている内容になっている。

Q1として、「職業分類」を使用する場合の使用頻度の一番高いものに◎、使用しているものに○、全く使用していないものに×をつけてもらったところ、「労働局に提出する事業報告書に記載するデータのために使用」は◎が22、○が13、×は1という結果であった。事業報告の提出は必須であるため、◎と○で圧倒的なウエートを占めていた。そのほか、「求人管理簿（求人票）に記入」、「求職管理簿（求職用データシート等）に記入」と、法定の書類に記入するために使っているという項目で◎と○をあわせて6割くらいのウエート。「職業紹介にあたってのマッチングに使用」、「事業計画検討にあたりデータを理解するため使用」という項目になると、ほとんど使っていないに近いレベルになってしまうという結果であった。

その他記入のところでは、「厚労省で公表している求人データについて、各職種の増減を見るために使用」といった意見があった。

Q2の「職業分類を利用する際に、どの分類まで使用しますか」という設問では、使用している項目について該当するものに○をつけてもらったが、労働局提出事業報告書記載データは中分類までということになっているので、中分類までが多い。

「求人管理簿（求人票）への記入」、「求職管理簿（求職者用データシート等）への記入」も、中分類くらいまでというところが多い。マッチングに使用とか、市場データ理解のためという項目は、ほとんど使われていないため、無回答が多い。

Q3の「職種について、職業分類番号の判断に迷うとき、困難なとき、どのようにして分類番号を確定していますか」という設問であるが、一番回答が多かったのが「職業分類表を参照検索して、該当すると思われる分類番号を探して当てはめる」、続いて、「独自に作成

した分類表や、資格職種対応表を参考にして分類番号を特定する」で、この2つで7割ぐらい。

Q4の「職業分類番号を付与する（当てはめる）とき、判断に迷ったり、難しかったりするの、どのようなケースが多いですか」という設問では、一番多かった回答が、「分類する職務内容が、「職業分類表」に設定された職業のうち複数の職業分類に関連する仕事を含んでいるとき」。次に多いのが、「新しい分野の職種であって、「職業分類表」に設定された既存の職業に当てはめることが難しいとき」となっている。その次が、「該当する職業分類が必要以上に細かく分類されていたり、その逆に分類が粗すぎたりするとき」。

Q5「コンピュータ上で、求人求職のマッチングを行おうとした場合、職業分類コードは必要でしょうか？ ご意見等を、自由にご記入ください」という設問では、「不要、必要性を感じない」というのが15社の回答。その他は非常に少ない回答数になっている。

Q6は全くの自由記入欄であり、次のような意見があった。「中分類は、該当する職業分類が必要以上に細かく分類されていたり、その逆に分類が粗すぎたりしており、バランスが悪い」「職種職業を分類することはデータとして価値はあるが、職業分類をマッチングに最適化させようとする場合、無理があるように思う」「マッチングを行う場合は、必ずしも職種経験の長さの問題だけでなく本人の希望や可能性（能力）、将来性など立体的に見て行くケースが多いので、マッチングにおいて職業分類は基礎的な、あるいは大まかな分類として活用できるが、本来のマッチングには向かないと思う」「この変化の激しいIT業界や新業態においては、1年に1回程度作り変えたほうが良いと思います」「各種転職サイトから求人の内容に適した人材を探索する場合、職業分類の観点よりも、公開されている職務経歴書等に記述された内容について、キーワード検索の方法で人材探索を行うことが一般的である」「求職者の仕事内容を結果的に職業分類に当てはめることは不可能ではないが、実際の職業紹介においては職業分類だけではマッチングが不可能な職業等もあり、職業分類に当てはめて有効なマッチングを行うことは困難である」。

なお、今回の調査とは別に事務局のほうに寄せられた意見としては、「ドローンのドライバーはどこにあてはまるのか」等がある。最近トレンド的な仕事もどんどん出てきているので、そういう仕事は分類が難しい。

職業分類を使って、データを出す等、統計的に使用することは重要なことだと思うが、実際のマッチングの現場においては、活用するのが難しいというのが全体の意見の総括である。

### 発表に対する質疑応答

【座長】 コンピュータ上でマッチングさせるのであれば職業分類が必要だが、個々人を見てマッチングするのであれば、不要なのではないか。

【日本人材紹介事業協会】 発表者の私見だが、実際に人材紹介を行うコンサルタントがどういう観点でその人材の職業経験を見るかという、1番は、経験された仕事の幅であ

り、これが職業分類の観点からいうと職種に近い。ただ、人事の仕事を例にとると、人事といっても、制度の企画とか、労務、採用、研修とかなり多岐にわたっている。2番目はそれぞれの職種の仕事の高度さの度合い。採用の担当よりも、例えば制度企画の担当のほうが高度な内容ということも多い。3番目が、担当する仕事においてマネジメントを必要とする度合いで、一担当者として担当したのか、それとも中堅クラスとして担当したのか、それともマネジャーなのか、あるいは部長なのか役員なのかということで、仕事の内容も違って来る。マッチングにあたっては、これに加えて、人間性、人柄、相性といった点や、転職歴なども勘案すべき重要な事項であると考えている。

【日本人材紹介事業協会】 私どもは、職業分類を使つての仕事は全くしていないとは申し上げていない。マッチングには利用していないと申し上げたが、統計上や国際的な比較をするマクロデータのためには、コード化や分類は必要だと考えている。ただ、マッチングに使うのは、キーワード検索がなかった時代まで。

むしろ、分類逆引き辞典、あるいは読み替えをいっぱい作っておけばもっと機能するのではないか。

## 2 求人広告事業者からのヒアリング（全国求人情報協会）

### (1) 求職者の仕事の選び方の傾向

最近の傾向として、中途正社員、アルバイト・パート、派遣スタッフそれぞれの雇用形態で共通して、職種だけで仕事を選ばなくなってきた。働き方、働けるかどうか、続けられるかどうかを意識する方が多く、中途正社員でも地域を重要視する傾向が強くなってきている。求人情報は、まず地域・エリアを限定し、その上で、職種×給与、職種×休日といった条件面で絞っていくケースが多い。その中で、正社員を希望する方の探し方は職種軸が他よりは強めである。

アルバイト・パートは、職種軸よりもまず地域で細かく絞る。自宅から15分から30分以内が理想の通勤圏と言われており、狭い地域で絞り込み、次に時間と給与で探す。その上で、契約形態などを見ながら、職種というより仕事内容を見て、やりたくない仕事内容を除くという探し方である。

派遣スタッフは、一番ジョブ化しているので、職種にこだわる方は確かにいるが、こちらも勤務地をかなり限定した上で、職種を見るという形が多い。また、給与を重視するという方も多い。

求職者の意識調査<sup>30</sup>で、「今後の仕事を探す時の項目別重視度」を1年以内に求職活動をした人を対象に調査した結果では、正社員の1位は「勤務日数（休日、休暇）」。勤務日数を重

<sup>30</sup> ジョブズリサーチセンター「求職者の動向・意識調査2015」

視する傾向はアルバイト・パートや派遣社員でも同じ。例えば土日休みかどうかで、応募の数が全く違う。

それ以降は、正社員では「給与」「勤務地」「職場の雰囲気」という順番で続き、5位に「仕事内容（職種）」がきている。仕事内容よりも、勤務日数などの条件面にこだわりが強い傾向がある。

アルバイト・パートになるともっと顕著で、「勤務地」「勤務日数（休日、休暇）」「勤務時間帯」「職場の雰囲気」等が上位にきて、「仕事内容（職種）」は7位。

派遣社員は、「勤務日数（休日、休暇）」「勤務地」「職場の雰囲気」「給与」で、「仕事内容（職種）」は5位。

職種分類については、こういった状況も踏まえて検討することが必要。

## (2) 求人広告事業者における職種分類の特徴等

求人広告事業者は、職種分類については、求職者と求人者のマッチングをいかにスムーズに行うかに重きを置いており、統計はあまり意識していない。集計結果は出しているが、それは後で集計しているものである。

全国求人情報協会では、会員社 65 社<sup>31</sup>から集まっている求人広告の件数を、今後は職種別でも公表しようとしている<sup>32</sup>。このために、各社が持っている職種のコードを比較して精査し、広告件数集計用に全国求人情報協会の職種分類として作ったものが、図表 3-2-1。トータルで 22 のコードに分割した。

広告件数を出す際には、掲載件数が多い職種、つまりニーズが多い職種に関しては、区別する必要があるため、ボリュームが多いものはできるだけ分類として残している。

図表 3-2-2 が、図表 3-2-1 の職種分類を、日本標準職業分類の大中分類と比較したもの。これ以上、細かくするのは難しく、妥当性がないと判断した。また、これ以上くくるというのも難しかった。

<sup>31</sup> 2017 年 8 月現在

<sup>32</sup> 2017 年 8 月現在の状況。2018 年 2 月分から公表開始。

図表 3-2-1 全国求人情報協会 職種分類（広告件数集計用）

コード	大分類	中分類	含まれる職種の例
01	サービス	調理	飲食店員(キッチン)
02		給仕	飲食店員(ウエイター・ウエイトレス)
03		接客	ホテル・旅館のフロント、レジャー施設スタッフ
04		理美容	美容師、理容師、エステティシャン、ネイリスト
05		介護・医療・福祉サービス	ヘルパー、歯科助手
06		その他サービス職	家事支援、ベビーシッター、ビル管理人
07	販売	販売	販売店員、訪問・移動販売、コンビニスタッフ
08		営業	営業
09	専門	IT技術者	システムエンジニア、プログラマー、システムアドミニストレーター
10		医療・福祉専門職	医師、看護師、医療技術者、ケアマネージャー、保育士
11		教員・講師・インストラクター	教員、塾講師、家庭教師
12		金融・法務専門職	弁護士、司法書士、公認会計士、税理士、社労士
13		技術者・研究者	技術者、研究者
14		その他専門職	Webデザイナー、記者、デザイナー、音楽家、俳優
15	事務		一般事務、受付、コールセンター
16	警備		警備員、交通誘導、プール監視員
17	生産工程		製品製造・加工、機械組立・整備
18	輸送・機械運転		ドライバー、固定機械操作、ボイラーオペレーター
19	建設・採掘		建設、電気工事、土木作業
20	運搬・清掃・包装等		ビル清掃、倉庫作業、荷役、引っ越しスタッフ
21	農林漁業		植木職、農業、林業、漁業
22	その他		管理職

図表 3-2-2 日本標準職業分類（大・中分類）と第 3-2-1 表の職種分類との対応

日本標準職業分類		職種分類	
大分類	中分類		
A 管理的職業従事者	1~4	→22 その他へ	
B 専門的・技術的職業従事者	5 研究者	13 技術者・研究者	
	6 農林水産技術者		
	7 製造技術者(開発)		
	8 製造技術者(開発を除く)		
	9 建築・土木・測量技術者		
	11 その他の技術者		
	10 情報処理・通信技術者		09 IT技術者
	12 医師, 歯科医師, 獣医師, 薬剤師		10 医療・福祉専門職
	13 保健師, 助産師, 看護師		
	14 医療技術者		
	15 その他の保健医療従事者		
	16 社会福祉専門職業従事者		
	17 法務従事者		
	18 経営・金融・保険専門職業従事者		
19 教員	11 教員・講師・インストラクター		
20 宗教家	14 その他専門職		
21 著述家, 記者, 編集者			
22 美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者			
23 音楽家, 舞台芸術家			
24 その他の専門的職業従事者			
C 事務従事者	25~31	15 事務	
D 販売従事者	32 商品販売従事者	07 販売	
	33 販売類似職業従事者	08 営業	
	34 営業職業従事者		
E サービス職業従事者	36 介護サービス職業従事者	05 医療・福祉サービス	
	37 保健医療サービス職業従事者		
	38 生活衛生サービス職業従事者	04 理美容	
	39 飲食物調理従事者	01 調理	
	40 接客・給仕職業従事者	→02 給仕と03 接客に分ける	
	35 家庭生活支援サービス職業従事者	06 その他サービス職	
	41 居住施設・ビル等管理人		
42 その他のサービス職業従事者			
F 保安職業従事者	43~45	16 警備	
G 農林漁業従事者	46~48	21 農林漁業	
H 生産工程従事者	49~59	17 生産工程	
I 輸送・機械運転従事者	60~64	18 輸送・機械運転	
J 建設・採掘従事者	65~69	19 建設・採掘	
K 運搬・清掃・包装等従事者	70~73	20 運搬・清掃・包装等	
L 分類不能の職業	99	22 その他	

図表 3-2-1 の職種分類を作成するに当たって、各社から職種コードを入手し、振り分けていくという作業を行った。その過程で明らかになった求人広告事業者における職種分類の特徴について、アルバイト・パート、中途正社員、派遣社員ごとに、図表 3-2-1 の分類に基づき、それぞれの傾向を説明する。

まず、アルバイト・パートの求人メディアを扱う 3 社の職種分類を比較すると、全国展開している大手で競合している事業者であるにもかかわらず、かなり違いがあった。具体的には、例えば、図表 3-2-1 の中分類「調理」に該当する職種分類は、A 社の場合、居酒屋のキッチン、カフェのキッチン、レストランのキッチン、その他キッチン、バーテンであった。B 社は、さらにそこに洗い場、パティシエなど、特徴があるものも入る。C 社は逆にシンプルで、キッチン（つくる人）かバックヤードだけであった。

このように、各社の戦略やマッチング精度の問題などで、職種分類にはこのように大きな違いが出てくる。そのため、細かな共通分類を作るのは無理である。また、職種の配列も希望職種が多い順にするなど、各メディアのユーザー層の志向性に合わせて並んでいた。

同じ飲食系でも、中分類の「給仕」に含まれる職種は、例えば、ファーストフード、居酒屋、レストラン、カフェ等、業職種（職種×業種）に近い形が多かった。これを大きくくり職種だけにしてしまうと、むしろわかりにくくなってしまい、マッチングが難しい。次の「接客」とも共通するが、比較的規模が小さい居酒屋やカラオケ等では、一人ですべての業務を行うため、職種ではっきりと分けることが難しく、「居酒屋スタッフ」といった職種での募集になる。一方、規模の大きいところでは、「調理スタッフ」「ホール」「レジ」と、職種が分かれる傾向があった。

中分類「理美容」も、美容師や理容師やエステティシャンと、職種がどんどん増えるので、そのたびに古いものを削除し、新しいものを追加するというところを行っている。

中分類「医療・福祉」は資格が必要な職種なので比較的シンプルだが、補助やアシスタントといった募集が増え始めたため、職種の追加を検討する必要も指摘されている。

中分類「その他サービス」は、今の時代、非常に増えやすい。

中分類「営業」や「IT 技術者」に関しては、アルバイト・パートは正社員と違って、比較的シンプル。

大分類「事務」は人気があるので、各社細かく分類している。

大分類「生産工程」は、歴史のあるメディアでは過去の製造業の職種がそのまま残っていることもある。以前からある職種を、どのタイミングでどれぐらい求人が減ったら削除するかは、判断が難しい。

次に、正社員だが、アルバイト・パートより職種コードは細かくなっている。特に、営業職や販売職の求職者には、こだわりのある人が多く、職種の区分が細かくなっている。メディア創刊から歴史が長いので、今ある職種は削りにくく、足し算のように職種が追加されて積み上がっており、運用に苦慮している。

特に、アルバイト・パートと比べてボリュームがあるのは、中分類の「営業」であり、法人向けなのか個人向けなのか、取扱商品が金融なのか不動産なのか、フォロー型なのか新規開拓型なのか、技術系なのかそうではないのか等、その時々ニーズに合わせて、細分化されている。

中分類「IT 技術者」は、今、最も新しい職種が追加され、分類が細かくなっている。正社員の求人広告提供事業者は職業紹介も行っているケースもあり、職業紹介でのマッチングが多い職種が入っている。このため、IT 技術者に関しては、職種だけではなく、仕事内容に加えてマネジメントできる人なのか、といったことを掛け合わせたものが職種名として入っている。例えば、「Web オープン系 プロジェクトマネージャー【PM】、リーダー【PL】」「Web オープン系 SE【アプリケーション系】」、「Web オープン系 SE【データベース設計】」等と細かく分かれているが、これは求人者が求職者に求めるスキル、スペックが異なるためである。また、事業者によって分け方が異なっており、この独自性が、それぞれの求職者にとってはわかりやすく差別化になっているため統一することは非常に難しい。

中分類「技術者・研究者」も、非常に細かく分かれている。少々細分化し過ぎという面もある一方、求職者の探しやすさという観点から、求職者からの問い合わせやキーワード検索の検索語になり始め、求人掲載件数も増えてくると、新たな職種として設ける等の対応をしている。

大分類「事務」も、正社員は、アルバイト・パートや派遣スタッフの分類よりも細かい。Web 化が進むと、Web 系の事務職等、専門性の高い職種が増える。また、事業者によっては、必要とされるスキルの違いに応じて「事務・管理【銀行系】」、「事務・管理【生保系】」等、いわゆる業職種（職種×業種）のような形で分けているケースもあった。

最後に、派遣求人サイトについては、各社の特色は多少あるものの、ジョブ化しているためか、正社員やアルバイト・パートに比べて、会社による違いは少なかった。

### (3) フリーワード検索で使用されているワードについて

アルバイト・パートをメインターゲットとしている4社と正社員をメインターゲットとしている3社分の、公表されているフリーワード検索ランキングをもとに出現頻度の高いものを調査した。

その結果、アルバイト・パートでは、ほとんどのユーザーが職種で検索しておらず、年齢等の属性や、「短期」「日払い」「内職」等の勤務日数や働き方での検索が多い傾向があった。

一方、正社員求人が多いメディアでは、職種を意識して使用されていると思われる検索語もアルバイト・パートよりは多く見られるが、「40代」といった年齢、「土日休み」「社会保険」「健康保険」のような福利厚生系の検索ワードが上位に入っているケースも多かった。

なお、公表されているランキングの集計は10位まで、50位まで、100位までと統一されていないが、アルバイト・パートでは、10位までの表示が多かった。またこれらのランキン



グは、基本的には1カ月のフリーワード検索で使用された言葉を集計しているため、相当な件数がベースになっている。

### 発表に対する質疑応答

【座長】 職種の追加は、社内で簡単にできるのか。

【全国求人情報協会】 会社によるが、おおよそ半年もしくは1年単位で見直しをしていることが多いと思われる。ただし、全面的に差し替えるのはシステム上極めて難しいため、新しい職種を足すだけのことが多い。現状に合わない職種は、そこで削除することもある。抜本的な改訂は、メディアそのものをリニューアルするなど大きく変更するタイミングだろう。

ただ、コードは変えないが、補足を入れたり、例示を追加したりと表現程度の変更は比較的頻繁にやっている。

【座長】 それらの変更は、現場で自由にできるのか。

【全国求人情報協会】 弊社の場合、1職種変えることで、統計、応募者向けのリーフレットや企業向けの啓発ツール等、いろいろなところに影響するため決裁が必要。

【委員（行政）】 事業者による職種分類の違いは、しのぎ合いの結果と思われる。

【全国求人情報協会】 然り。求職者の属性、地域特性、それぞれの会社が得意とする業職種、企業側の要件もあるので、そこを横並びに、一律にしてしまうとマッチングは難しくなる。

そのため、全国求人情報協会としては、求人広告の掲載件数を、職種で絞って世の中に発信することは参考になるだろうと思いつつも、22職種が限界であった。

【委員（民間等）】 正社員のITの職種は大変細かく、かつ、各社間でのすり合わせはされていないと思われるが、求職者がいろいろなサイトを見たときに、どの職種とどの職種が対応しているのかわかるのか。

【全国求人情報協会】 1つには、我々各事業者はすり合わせをしないが、きちんと研究はしているので、おそらく緩やかな共通キーワード化が結果としてできている部分がある。業界や職種の知識がなかったとしても、ある程度理解ができるものになっている。

2つ目としては、求職者は実はそこまで職種を細かく意識していない。

【座長】 正社員のIT技術者だと、職種というよりは仕事内容になっている。

【全国求人情報協会】 然り。

【座長】 民間では、客側のニーズがあれば、柔軟に整えているが、ハローワークではマッチングできないのでは。

【委員（行政）】 ハローワークの場合、IT系の職業は、職業分類としては「情報処理技術者」とし、あとは、職種欄と仕事内容にできるだけキーワードを盛り込んでいる。

経験者はキーワード等で、自分で絞り込みができるし、未経験の人はどこへ行っても一

緒なので、未経験可で、他の条件が良い会社にチャレンジするので、選択の基準は職種ではなく会社になる。

### 3 労働者派遣事業者からのヒアリング（日本人材派遣協会）

#### (1) 労働者派遣事業の沿革

労働者派遣事業は1986年に法律で認められるようになり、直近、2015年に抜本的に改正された。1986年に制定された労働者派遣法は、「職種」あるいは「職業」というよりは、「業務」という概念の中で制定されている。行政の文書では、「その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」には派遣をしてよいとなっている。それから、「その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」とあり、これらの政令指定業務はよく専門業務と略されるが、実は専門的なものでなくても、後者の特別な雇用管理という概念で派遣が許されている業務があった。

法律ができたときには13業務だったが、施行年度にすぐに3業務追加になり、16業務になった。10年後の1996年に、さらに10業務追加されるとともに、育児休業の代替等、短期的なスパンの代替業務等が可能になった。法律施行から13年目の1999年、ここで1つ目の大きな転換があり、対象業務がポジティブリストからネガティブリストになって、基本的にどのような仕事でも派遣ができるようになった。

ただし、前述の26業務に関しては特に期間制限等がなく、企業側の需要、それから派遣社員の方々の意思によって、働く期間等が自由に調整できたが、新たに派遣ができるようになったその他業務に関しては、細かな期間制限があり、あるいは派遣先側の事業所の労使協定等に基づいた受け入れ期間が定められている。

この間ずっと、当初の法律施行時からの「業務」という考え方で、派遣の事業は行われており、働く人もその観点で仕事をしている。したがって、「私の仕事は何々職です」ではなく、「私は何々の仕事をしています」「業務をしています」「職務をしています」という考え方。余談だが、そういった経緯の中で事業サービスが進んでいるので、派遣業界においては、職務給が基本。職務に対する価値と、その職務を遂行する能力、すなわち価値の発揮度の掛け算の中で給与が決定していく。

2015年の抜本的な改革により、業務区分という考え方が撤廃され、ネガティブリストにある業務以外は、どのような仕事に派遣をしてもよいということになった。この際に、2つの期間制限が設けられており、一つは、正社員代替機能にならないように、事業所の労使で話し合った上で、派遣の受け入れの期間や範囲を決めていくという事業所の期間制限。もう一つは、働く人が、何となく居心地がいいからとか、他の仕事を探すのは大変だからということで、そのまま長期滞留してしまうと、キャリア開発につながらないという観点から、同じ

職場に関して3年を上限とするという個人に対する期間制限である。

## (2) 労働者派遣事業における職業分類との関わり

こういった歴史背景を抱えた派遣なので、職種ではなく職務そのものについての概念が中心。また、職務を前提としているので、就社的な考え方があまりなく、その他の就業条件との兼ね合いの中で、どのような仕事をしていくのかということが働き手にとっても重要になってくる。

政令指定 26 業務を見ても、「職種」ではなく「業務」。例えば「秘書」等は職種とほぼ似たようなニュアンスがあるが、「文書、磁気テープ等のファイリング」等は職種で表現するのは難しく、やはり業務という考え方がコアになっている。政令指定 26 業務を、厚生労働省の職業分類に当てはめようとしても、職業分類に当たりそうもない仕事もあれば、中分類で合致、あるいは小分類、細分類で合致する等、いろいろと分かれており、実際に長らく派遣で使用していた業務分類と職業分類では体系が違っている。業務分類のほうが、業務を包括的にこの業務と言っているところもあれば、詳細なところを指してこの業務と言っているところもあるので、そのせいかもしれないが、少なくとも、そういう意味では 2015 年までは、職業分類との親和性は高くなかったと考えている。

2015 年以降、業務区分という考え方がなくなり、派遣事業者の事業報告は、日本標準職業分類の中分類に当たるカテゴリで報告ということが突然決まり、派遣事業者は、2016 年に慌ててシステム改修をやったが、ここに来て初めて、職業分類と派遣の仕事の接点ができる。一方で、この事業報告が、将来どのように活用されていくのか、どういったフィードバックがあるのかというのは、まだ事業者は誰も理解していない。

## (3) 労働者派遣事業におけるマッチングの実態

大手求人サイトの派遣の職種検索ページを比較してみると、一見似ているが、見出しの職種以外は表現が違ったり、並びが違ったりという状況。例えば、A 社と B 社を比較すると、「オフィスワーク・事務系」という最初の括りはほぼ同じでも、その後は、A 社では「OA 事務、営業事務、貿易事務・国際事務、法務・特許事務・・・」、B 社では、「一般事務、営業事務、学校事務、経理・財務・会計・英文経理・・・」と続いていく。これは、それぞれの事業者によって、得意な分野だったり、エッジを立てたい分野だったり、あるいは求人者の申し込み件数の違いだったりということから、職務のネーミングも配置も変わってきているということだと思っている。

人材派遣会社のトップページを見ると、「派遣のお仕事情報」というタイトルのもと、エリア検索が最初にできるようになっており、その次に、注目の仕事といった特集があり、その下で、エリアやこだわり条件から検索できるようになっている。特集の中で、職種にエッジが立っているものは少なく、「紹介予定派遣」「残業が少ない」「未経験でも可」「英語・語

学力を活かせる」等、職種以外の興味関心にアプローチするものが多い。

全国求人情報協会の報告でも同様の話があったが、職種そのものより、基本的には働き方全般、就業条件といったものがコアの情報になる。勤務地を選ぶのは当然だとしても、それ以外にも、何が活かせるとか、残業がないとか、そういった条件が第一検索キーになることが多く、仕事に関してというのは、必ずしもトップではない。

次に、大手人材派遣会社のホームページを例に、仕事を職務で検索するときの流れを説明する。まずは、「職務から探す」を選択すると、「オフィスワーク・事務」「金融」「営業・販売」「テレマーケティング」「メディカル・バイオ」「クリエイティブ」「IT・技術」等の選択肢が示され、それぞれを選択すると、細かい項目が示される。

例えば、「オフィスワーク・事務」の場合、その下の分類の最初に「オフィスワーク・事務すべて」という項目があり、この項目の利用率は非常に高い。これが、何を意味しているかということ、オフィスワークの仕事で、就業条件に合って、処遇もよくてという仕事の探し方が一般的であるということ。

他に「OA 事務」といった項目があるが、これは、旧法の頃から、事務用機器操作という業務が派遣の仕事の中心であり、これは法律が変わっても、派遣先企業の中で、こういった仕事は外部人材を活用して行っているという職制ができ上がっているため、いまだに多く残っている。かつ働く側も、そういった中で仕事をしてきているので、同じような働き方、同じような職務範囲を希望する方が多い。

また「英文事務」といった項目もあり、これは外資系企業等、一般事務であっても、経理事務であっても、英語の語学力がないと難しいという仕事。一方で働き手のほうも、せっかく学んだ英語を仕事の中で使い続けたい、さらに英語力を上げていきたいという方がいる。これも業務とは言えず、業務×スキルになると思うが、こういうネーミングが世の中に流通している。では、これを厚生労働省編職業分類でどのように落とすのかということだが、国際標準職業分類のようにスキル判定を入れないとすると、実際のマッチングでは活用されている業務×スキルの要素を含んだネーミングで表現される仕事を厚生労働省編職業分類に反映させるのはなかなか難しい。

それから、「金融」の場合、その下の分類の選択肢の中では、「金融すべて」が実はあまり使われない。金融業界を希望するのは、やはり経験者が多いが、例えば、「銀行事務（後方・外為・融資）」といった項目があるが、銀行の中でも、カウンターとカウンターの後ろでは業務が違っている。金融事務とか銀行事務だけでは実際の職務内容はわからないし、必要とされるスキル、経験もわからない。それから為替に関しては、本店の為替と支店の為替では業務内容が違い、必要とされる知識も全然違う。したがって、急な欠員で、銀行から本店の為替が欲しいという人材オーダーがあったときに、銀行経験者というだけで紹介しても、全く成立しない。あるいは支店で為替をやっていたといっても、支店の為替というのは本店に送金するくらいの仕事なので、全く通用しない。このため、職業分類でやるとしたら、細分類

の、またその下ぐらいの情報が必要ということになる。実際に人材派遣業界に登録される方が、金融の経験があるということであれば、それをかなり細分化したところまでヒアリングして、初めてマッチングができるということになる。

それから「金融」には「生保・損保事務」といった項目もあるが、損保に関しては、自動車もあれば、火災もあれば、地震もある。これらで全く仕事の仕方が違う。基本的な損害保険業務の用語知識は一緒だが、専門領域に入ると、用語さえも異なってくる。このため、やはりかなり細かく、経験の内容を聞いて、実際に自動車保険、火災保険、自動車保険のどこを担当するのかまで踏み込んだ形でのマッチングになる。

さらに、実際に募集している職種、あるいは職務については、「秘書＋一般事務」とか「経理事務＋一般事務」という複合業務での募集が非常に多くなっている。IT化の進展もあり、いろいろな仕事が丸一日かかるほどの仕事ではなくなってきたということと、それぞれの働き手が多能でないと組織が回らないというような事情が企業側にあり、働く側もそれを受けとめているということだと思う。したがって、単一的な職業分類を細分類まで、あるいはその下まで作っていても、例えば「販売・接客＋一般事務」等となると、中分類、大分類のところからカテゴリーが違うものをくっつけなくてはいけないということになる。

IT系、エンジニア系の職種では、例えば、「ネットワークエンジニア＋セールスエンジニア」等がある。職業分類の中では、設計をするという仕事はデスクワーク的なところ、それから客先に行くということになると営業職的な分類になっているかと思うが、高度な技術になると、それをシェアして仕事をするより、一人の人間が、クライアント、顧客のニーズをとらえながら、設計に仕上げる部分も行うというような事例は多いかと思う。

また、「ヘルプデスク」は、主にIT関連で、使い方がわからない、トラブルが起こったというときに、電話を受けて対処方法を示す仕事だが、こういう仕事は、いわゆる待機の時間が多い。そうすると、その間にできる業務を付加するというのが、一般的になっており、「ヘルプデスク＋テスト・評価」「ヘルプデスク＋運用管理・保守」等での募集になるが、これも複合業務。

それから、「CADオペレーター」という設計支援の仕事。システムを使って設計をする、あるいは設計したものの部材発注をそこから自動的にしたり、その部材発注を含めて、設計に全体でコストが幾らかかるという積算をしたりというようなことが、CADというシステムでできるが、これも「CADオペレーター＋設計・製図」といった複合業務での募集がある。また、建物の設計をするいわゆる建築系と言われるCADと、それから自動車のエンジン等の設計をする機械系、電気・電子系、半導体関連等、CADと一口で言ってもいろいろな分野があり、実際のマッチングにおいては、そういった情報を付加して、経験度合等を見ながらマッチングをしていく。

人材派遣サービスのマッチングについてまとめると次のとおり。

①働き手は、職業（職種）選択を必ずしも最優先事項としておらず、就業条件（勤務地・勤

務時間・就業先企業情報など)を重視する傾向がある。就業条件がかなりのウエートで働き手にとってのポイントになっており、まずここでの絞り込みがあって、職業は、オフィスワーク系がいい、人とコミュニケーションする仕事がいい、あるいは製造や物流のような体を動かす仕事がいい等、大まかな希望はあるが、必ずしも細かなこだわりがあるわけではない。

- ②職業(職種)分類は、概ね、大まかな分類までを共通して活用しており、細分化した職業(職種)分類は、事業者ごとに異なる。これは、事業者ごとにネーミング、配置の仕方、あるいは系統立ての仕方も異なっている。
- ③細分化された職業(職種)分類は必ずしも活用度が高くはなく、業務内容(職務内容)を前提としたマッチングが主体。これは人材活用をする側も、この業務に適した経験、スキルがあるか、あるいは未経験の方でも、この業務を一生懸命やってくれそうかという見方になり、働き手も、自分の職務の範囲ということで考えるので、一般事務がいいか営業事務がいいかと言われて、どちらでもいいと答える働き手は非常に多い。それよりも、どんな勤務条件で、どんな派遣先で、どんな環境で働くのかということが非常に重要。製造系の働き手でも、例えば、首都圏ローカルで、最近では工場のほかに物流センターが多くできているが、先に工場か物流センターかを選択するのではなく、通勤時間、環境、就業時間、職務の負荷、処遇、そういった就業条件や職務内容を確認した上で、工場で働くか倉庫で働くかを選択する、と聞いている。
- ④複数の業務(職務)を担う案件が少なくない。むしろ、多いと言っても過言ではないという状況がある。

#### (4) 人材派遣サービスのマッチングのための職業分類のあり方

人材派遣サービスのマッチングのための職業分類のあり方ということで、もう一度整理をし直すと次のとおり。

- ①オフィスワーク、営業・販売、クリエイティブ、IT・エンジニアなど大まかな職業(職種)分類は、一定程度マッチングに有効。ただし、必ずしも職業分類の大分類、中分類と対応しているわけではない。
- ②事業者ごとに職業(職種)分類の細分化ロジックの特徴があり、共通化は非常に難易度が高い。
- ③労働市場の動向に応じて、随時ネーミング変更や統廃合、新職種の追加が行われているため、定型化された職業(職種)分類を前提としたマッチングには限界がある。1年に1回、2年に1回等ではなくて、随時となるので、これを前もってピックアップしておくことができないので、すり合わせのタイミングをどう小まめに持つかということがポイント。
- ④そもそもマッチングにおいては、職業(職種)分類よりも業務内容(職務内容)が活用さ

れている。

### **発表に対する質疑応答**

【座長】 職業分類の中分類に合わせて事業報告をしているということだが、各事業者がそれぞれに対応させているのか。

【日本人材派遣協会】 唐突に指示があったので、各社頭を悩ませながら当てはめた。中分類に当てはめようと思っても、これでいいのか難しいところがある。例えば「広告デザイン」について、デザインで探すと、大分類の「専門的・技術的職業」、中分類「美術家、デザイナー、写真家」となり、小分類で「デザイナー」になっているが、細分類で見ると「グラフィックデザイナー」等となっており、広告デザインというのが細分類のどれにも当たっていない場合、この中分類でいいのか、というようなことが、往々にしていろいろな職種であるため、これはもうこの「デザイナー」でいくと事業者が決め打ちをする以外、報告のしようがないというのが実態。

A社では「デザイナー」にしたけど、B社では違う分類にしているかもしれない。これは把握し切れていない。

【座長】 派遣事業者としては、職業分類の統計やデータは、何かの役に立つのか。

【日本人材派遣協会】 個別の事業者が、どうやって自社の体系を作ろうかというときに参考にしたことはあったかと思う。ただ、その結果として表記は事業者ごとにばらばらになっているので、必ずしもリンクしているわけではなさそうである。今回この報告書の形式になり、行政側からどのようなアウトプットが出てくるかによって、そこから初めて事業者側でも職業分類やそのデータを活用する、しないの検討が始まるのではないか。派遣業界は中小の事業者も多く、過去においては、こういった職業分類があることを知らないという会社も、社数シェアではかなりあったと思うし、知っているところも、参考にするという程度。今後については、こういった事業報告が、行政側にどのように活用され、どのようなアウトプットになるか次第。

【座長】 具体的に、どういうアウトプットが欲しいのか。

【日本人材派遣協会】 中分類のデータは、マーケットデータとして、どのような職種がどのエリアであるかというエリア的事業判断をするために、活用できると思う。現実的には、派遣に限らずマッチング事業者としては、いわゆる希少価値の高い人手が足りない職域、例えば、昨今で言えば、ビッグデータの解析や AI エンジニアのような人たちをどうすればクライアントにお届けできるかということが最大の関心事になるが、こういった人たちは職業分類では紐付けが難しいので、そういった意味では、なかなか使うところがない。ただ、事業展開する上で、例えば九州エリアで事業をするときに、どういう働き手が多いというような基礎データとして見ることはできないかと思う。

【委員（民間等）】 検索をする場合には、むしろ職種、職業よりも、労働条件によって検

索するという事だったが、ということは、仕事については、はじめからこの仕事というのを自分で決めているということか。どの仕事をやろうかというよりも、自分はこの仕事をやるが、労働条件はどうだろうというふうなことで検索するという事なのか。

【日本人材派遣協会】 むしろ逆であり、例えば、オフィスワークといわれるような仕事がいいとか、デスクワーク系がいい、というのがあっても、その中でどの仕事かは決してこだわっていない。この中で最も自分の就業条件、勤務地や勤務時間、処遇が合うものという考え方なので、「オフィスワーク・事務すべて」にチェックを入れて、仕事がいろいろと出てくる中で、勤務エリアや残業のあるなし等で絞り込みをしていき、結果、そこに一般事務が出てきても、経理事務が出てきても、自分がエントリーできるのであれば、その仕事にチャレンジしてみたいという選び方になるということ。デスクワークの中での仕事を初めから細かく決めてかかるというのは、よほどその領域で頑張りたい、あるいはその経験があるからこそ高い処遇が得られるという確信があるという、どちらかというところ、マジョリティーではない側の方々になる。

【座長】 人材派遣業界としては、この職業分類の、特に中分類が関係しているわけだから、この辺については別に変える必要性を感じておらず、このままでよいという認識か。

【日本人材派遣協会】 然り。それ以上細かく指定されない方が助かるというのが正直なところ。必要な報告は行うし、例えば最近の新しいトレンド職種は何かといったことにも対応したいと思うが、現実的に報告できるのは、この中分類ぐらいのカテゴリーがぎりぎりかと思う。ハローワークとの連携のためにみたいな形で規定されてしまうと、新たな人材ニーズ、働き手のニーズに、タイムリーに対応ができなくなるというリスクがある。

【委員(行政)】 私は職業分類別のハローワークの数字を公表する業務を担当しているが、職業別の数字についてのデータの照会には派遣会社からが一番多い。事務の方から依頼が来るので、なぜ必要なのかを聞くと、営業から聞いてくれと言われるとのこと。営業の方が、商品の開発をするために多分使っているのかと思うが、実は、その際に一番興味を持って聞かれるのが、我々は中分類別までしか公表していないが、小分類別に欲しい、もっと細かく見たいということなので、今のお話を聞きまして、どういうことなのかと思うところがあった。

【日本人材派遣協会】 求人も派遣も扱う事業会社にいた経験から、推察してお答えすると、一つは、特に今のような人材不足の時期においては、クライアントからの要求に対して十分な人材供給ができないが、なぜできないのかということを確認するツールが欲しいということではないか。クライアントの要求は、必ずしも中分類ではなくてピンポイントの職種で来るので、例えば、小分類別のデータ全てを使って何かをしているということではなくて、ある特定の職種についてのデータを探しているというケースはあろうかと思う。

それからもう一つ、先ほど申し上げたとおり、事業展開を考える上で、中心となるコア商品、派遣の中でもどこをターゲットにやっていくのか、という、コアサービスを考える



上で需給バランスを見ていきたいということもあろうかと思う。その際には、マーケットデータというのは、細分化もできれば、集約することもできる範囲で欲しいということが多いので、オーバースペックに要請をしているのではないか。本省ではなく、各ハローワークに派遣会社が求人を出す際にも、その支社等でクライアントからいただいている案件に関してのマーケット状況を問い合わせることは多いかと思う。

#### 4 労働者供給事業者からのヒアリング（労働者供給事業関連労働組合協議会）

##### (1) 労働者供給事業について

職業安定法第 44 条で、労働者の供給は禁止されている。労働者の供給というのは、何らかの形で支配する者を他の者のもとで働かせることで、職業安定法ができる前は、例えば建築の現場や港湾労働などで、いわゆる暴力的な支配で、半ば強制的に働かせて、その働いた労働者の賃金から手数料、マージンを取る、いわゆるピンハネをする、という悪しき行いがあって、それを禁止したのがこの職業安定法第 44 条。

一方で、職業安定法第 45 条では、労働組合等（労働組合における連合会や協議会を含む）が、厚生労働大臣の許可を得て、無料の供給を行うことはできるとしている。無料の供給というのは、供給で働いた労働者から手数料やマージンを一切取らないという意味。派遣の場合は、派遣元が雇用するが、供給で仕事に就く場合は、その供給されている期間は、基本的に供給先に雇用されているとみなして、供給先で社会・労働保険の適用を受けるということになっている。

職業安定法第 44 条で供給を禁止する一方で、第 45 条で労働者のための民主的な組織である労働組合にやらせるとすることで、当時の悪しき仕組みを解体しようとした。

供給というのは、許可制度事業なので、労働組合が許可を得て、組合員を一般の企業に供給し、組合員はその供給先で指揮命令を受けて仕事に就くということで、形態としては派遣と似ている。もともと、派遣は、供給という概念の一部、すなわち供給元と労働者の間に雇用関係が存在する部分を従来の供給という概念から取り除いて、派遣法の枠組みで一般の企業にも許したのが労働者派遣法。だから、本質的には供給であるが、現在の法律の枠組みでは、供給と派遣は別概念となっている。

供給事業者は全国で 95 事業所<sup>33</sup>。95 組合ではなく、95 事業所となるのは、単組で、例えば全港湾という、全国組織の港湾の労働組合があるが、複数の地方で許可を得て事業を行っているケースがあるため。

労働者供給事業が全国でどの程度行われているかについては、厚生労働省が 2017 年 2 月 31 日にプレスリリースした「平成 27 年度 労働者供給事業報告書の集計結果」が現時点で

<sup>33</sup> 2017 年 11 月 7 日現在

一番新しい報告になる。需要延人員 176 万、供給延人員 170 万、供給実人数で 2 万 9 千となっている。労働者供給事業は、全体の 7 割が自動車の運転の職種だが、その自動車の運転手の仕事は日雇いでやっているケースが多いので、延人員と実人員で報告されている。

## (2) 労働者供給事業における職種について

派遣の場合は派遣法で許されている職種であれば、派遣できる。供給の場合は、どんな職種でも供給できるが、何の職種に供給するかということをはっきりと明らかなにした上で許可を得るという形である。

労働者供給事業における職種は、労働者供給事業の許可を得るときに、それぞれの組合が記載した職種になっている。このため、職業分類とは違ったり、あるいは職業分類にないものがあったりする。先ほどお話したとおり 7 割は自動車運転手の組合、それ以外では港湾労働が多い。その他の特徴的な職種としては、介護関係、建設関係、音楽関係、それからコンピュータのシステム開発等がある。

1 つの職種しか申告していない組合もあれば、10 以上の職種を記載している組合もある。コンピュータ関連の組合の例では、職種としてコンピューターソフトウェア開発、コンピューター操作員、それからコンピューターデータエントリー等がある。また、音楽家の組合の例では、器楽演奏、声楽、作編曲といった職種で供給事業の許可を得ているが、一方、厚生労働省編職業分類では音楽家としか載っていない。

供給組合は、100%組合員が供給対象者となる組合と、一般の企業に勤めている会社員もいて、一部、供給をやっているという組合があり、自動車運転手はどちらかというところ前者の 100%供給組合が多いが、例えばコンピュータ関連の組合では会社員のほうが多い。また、個人加盟の組合でも、該当職種の者が加盟する職能組合や、地域ユニオンとかコミュニティーユニオンと呼ばれる、その地域で働いている人であれば誰でも入れる個人加盟の組合がある。地域ユニオンの場合、職種に係わらず加盟できるので、供給事業においても、一般事務もあれば、介護もあるという形になる。介護については、職業分類は中分類・介護サービスの職業で、小分類が施設介護員と訪問介護職、細分類では施設介護員と訪問介護員に加えて、訪問入浴介助員があるが、供給事業で介護の許可をとっている組合の例では介護支援専門員、家庭生活支援サービス、介護サービスといったような職種になっている。

最後に、私自身ももともと SE（システムエンジニア）をしていた関係もあって気がついたが、現在の厚生労働省編職業分類の中に、通信ネットワーク技術者はあるが、それに並ぶ存在であるデータベース技術者とセキュリティー技術者が載っていない。情報処理技術者試験の区分でも、ネットワークスペシャリスト試験と、それからデータベーススペシャリスト、セキュリティースペシャリストという試験がある。ちなみに、セキュリティー技術者については、最近、情報処理安全確保支援士という士がつく資格になっている。

それから、これも現在の厚生労働省編職業分類には載っていないが、最近の技術として、

AI 技術者だとか、VR 技術者、IoT 技術者といったようなくくりでの求人等も今後おそらく増えてくるだろうと思うので、この辺も考慮していただきたい。

### 発表に対する質疑応答

【座長】 事業報告書を出すときは、派遣と同じように中分類で出すのか。

【労働者供給事業関連労働組合協議会】 個々の供給組合が、特定の職種で許可を得ているので、その職種でどれだけやったかという報告になる。厚生労働省の集計結果では、自動車運転の職業、建設の職業、運搬労務の職業、その他と分けて載っている。

【委員（行政）】 行政側としては、許可のときに職種を挙げてもらい、それが職業分類のどこに該当するかという確認をしているが、供給事業者側からすると、職業分類というのは、あまりなじみがないのではないか。

【座長】 労働者供給事業をやっていく上で、職種分類に希望することはあるか。

【労働者供給事業関連労働組合協議会】 派遣の場合は、1社で多岐にわたって、いろいろな仕事の派遣をやられているが、供給は許可を得たときの職業だけで、事業規模も細々やっている状況なので、職業分類について要望等は特にはない。

【委員（民間等）】 供給事業と派遣事業とで、それぞれの職種に特徴はあるか。

【労働者供給事業関連労働組合協議会】 例えば、港湾労働は、派遣は禁止されている業務なので、供給のみといった違いはあるかと思う。

職業分類とは離れるが、各地方に支部がある全国規模の組合である全港湾だが、東日本大震災で港が破壊されて、そこでの仕事ができなかったときに、全港湾の組合員で仕事が無くなってしまった社員を、日本海側の港湾労働に供給した。A社の社員だが、全港湾の供給で、日本海側のB社の仕事に就くことができたという例があり、これは非常に有効な供給事業の使い方ではないかと思う。

## 第4章 厚生労働省編職業分類の改訂の方向性

### 1 検討の経緯

現行の厚生労働省編職業分類（2011年改訂）は、改訂から6年以上が経過し、この間の産業構造、職業構造の変化等に伴い、求人・求職者の職業認識と職業分類との乖離<sup>かいり</sup>が生じている分野もみられる。また、統計上の整合性を保つ観点から日本標準職業分類の体系に準拠して作成されているため、求人・求職のマッチングに最適化されていない可能性があるなどの課題が生じている。

このため、労働政策研究・研修機構では厚生労働省の要請を受け、これまで職業分類の官・民・諸外国間の比較などを通じて、その課題を明らかにしてきた。2017年度は、職業分類改訂委員会を設置し、これらの研究成果を踏まえ、厚生労働省編職業分類の次期改訂に向けて、マッチングのための職業分類のあり方等の課題を整理・分析し、2021年度改訂に向けた検討を行った。

以下は、職業分類改訂委員会における委員による発表や議論等を踏まえ、厚生労働省編職業分類の改訂の方向性を示したものである。

### 2 厚生労働省編職業分類と民間事業者の職種分類の現状

職業分類改訂委員会における厚生労働省及び民間事業者それぞれの発表や議論を通して、明らかになった現状は次のとおり。

#### (1) 厚生労働省編職業分類

##### ア 目的、構造、改訂間隔

厚生労働省編職業分類は、これまで統計目的と職業紹介業務における実務利用の両方を併せ持つ職業分類として、総務省の日本標準職業分類に準拠して作成されてきた。具体的には、大・中・小・細分類の4階層構造のうち、大・中分類は日本標準職業分類と一致、小分類は日本標準職業分類に準拠し、最下層の細分類が厚生労働省編職業分類独自のものとなっている。

改訂間隔については、日本標準職業分類に準拠して作成してきたため、これに合わせ、約10年となっている。そのため、産業構造、職業構造の変化等に伴い、求人・求職者の職業認識と職業分類との乖離<sup>かいり</sup>が生じている。

##### イ 職業安定法第15条（官民共有化）との関係

厚生労働省編職業分類の作成に係る根拠規定である職業安定法第15条では「職業安定主

管局長は、職業に関する調査研究の成果等に基づき、職業紹介事業、労働者の募集及び労働者供給事業に共通して使用されるべき標準職業名を定め、職業解説及び職業分類表を作成し、並びにそれらの普及に努めなければならない」とされている。

このため、厚生労働省編職業分類の前回の改訂にあたって設置された職業分類研究会において職業分類表の官民共有化について検討を行ったところ、「共通して使用されるべき職業分類表」については、共有化のためにまず職業名の整理、職業分類の周知・広報・利用促進等の環境整備から取り組むべきであると結論づけられている。

その後、環境整備に一定程度取り組んできたものの、現状においても、厚生労働省編職業分類と民間事業者の使用する職種分類を比較すると、両者の間に、階層構造、分類項目、職業名といった点で大きな違いがみられる。また、民間事業者は、厚生労働省編職業分類を実際の業務の場面ではあまり活用していなかった。

なお、職業紹介事業者は、厚生労働省編職業分類中分類での事業報告が求められていることから、当該報告にあたって厚生労働省編職業分類（大・中分類は日本標準職業分類と一致）にて整理を行っている状況。

#### ウ ハローワークでの活用状況

ハローワークでは、厚生労働省編職業分類を活用して、職業紹介業務を実施しているが、労働政策研究・研修機構におけるハローワークの求人・求職データ（2014年度）の分析によると、職業紹介業務において使用されている細分類には偏りがあり、892の細分類のうち、求人・求職それぞれの全体の8割を2割弱の細分類項目で占めているという状況となっている。

また、現在は、厚生労働省編職業分類をベースに、求人情報提供端末で用いる職業分類を求職者等が検索しやすいようにハローワークごとに設定した上で、求職者等に求人情報を提供している状況となっている。

労働政策研究・研修機構が厚生労働省の協力を得て2017年8月に実施したハローワーク調査では、実務利用の点から多くの問題点が指摘されている等、求人・求職のマッチングに最適化されていないことが明らかになった。

## (2) 民間事業者の職種分類

民間事業者はそれぞれの事業の種類、媒体の特性、ターゲットとする対象の違い等にあわせて独自の職種分類を作成している。これらの職種分類は、事業間で違いがあるだけでなく、同一事業間でも事業者によって違うものとなっている。

また、特に職業名については、職業の変化の激しい業界もあることから、企業や求職者のニーズに応じて、頻繁に見直しが行われている。

### 3 職業分類改訂委員会における発表・議論内容とその結果を踏まえた改訂の方向性

#### (1) 厚生労働省編職業分類の改訂のあり方

##### ア 発表・議論の主な内容

本委員会の議論では、何を目的として厚生労働省編職業分類を作るかによって、当該職業分類の性質は規定されることになるが、日本標準職業分類は、統計を目的として作成されている以上、それに準拠して作成されてきた厚生労働省編職業分類がマッチングという目的からは使いにくいものになってしまうことは当然であるという指摘があった。

事実、ハローワーク調査でも、現行の厚生労働省編職業分類について、代表的な意見をまとめると、「分類が粗すぎる、または細かすぎる」、「求人者・求職者の職業認識と合っていない」、「資格の有無等で別の大分類に分類されており探しにくい職業がある」、「現行の職業分類にないため位置づけが困難」等の指摘が出ている。これらの指摘は厚生労働省編職業分類のよりマッチングに適した形での見直しを求めるものであると考えることができ、求職者が職業分類からスムーズに希望する職業を探することができること、そして、求人がそれを求めている求職者に見つけてもらいやすい分類としていくことが重要である。

また、現在は、厚生労働省編職業分類をベースに、求人情報提供端末で用いる職業分類を求職者等が検索しやすいようにハローワークごとに設定できるようになっているが、今後、ハローワークシステムの見直しにより、ハローワークごとの職業分類の設定ができなくなる見通しであることを踏まえると、ハローワーク調査での意見等を踏まえ、ハローワークの利用者にとって使いやすい職業分類としていくことが、より求められているといえる。

なお、2016年度に労働政策研究・研修機構が実施した民間事業者やハローワークへのヒアリング、2017年度の本委員会での発表・議論及びハローワーク調査により、マッチングを主目的として策定している民間事業者の職種分類と厚生労働省編職業分類の間には大きく次のような違いがみられることが明らかになった。

##### ①大分類の項目名

求職者が迷わずに目的の職業にたどりつけるようにするためには、大分類が求職者にとってわかりやすいものとなっている必要がある。このため、民間事業者の職種分類やハローワークの求人情報提供端末の職業分類では、大分類の項目名を、例えば、含まれているカテゴリーをいくつか並列的に記載する等の工夫をしている。

##### ②大分類の項目数

民間事業者の職種分類やハローワークの求人情報提供端末の職業分類では、大分類の項目数は厚生労働省編職業分類よりも多く設定している傾向があり、特に、厚生労働省編職業分類の大分類 B「専門的・技術的職業」や、大分類 E「サービスの職業」については、細分化され、複数の大分類項目として設定されている。なお、ハローワーク調査においても、特に大分類 B、大分類 Eについては、探しにくいという意見が多くなっている。

## ③分類階層

民間事業者へのヒアリングにおいて、民間の事業者が使用している職種分類はほとんどが小分類までであることがわかっている。また、ハローワークの求人情報提供端末の職業分類も、求職者が使用する端末上で選択できるのは中分類までとなっている。

①から③を表にしたものが、図表 4-3-1 である。

図表 4-3-1 厚生労働省編職業分類と民間事業者の職種分類、  
ハローワークの求人情報提供端末の職業分類の違い

	厚生労働省編職業分類	民間事業者の職種分類	ハローワークの求人情報提供端末の職業分類
①大分類の項目名	日本標準職業分類と同一	求職者にとってわかりやすいように工夫して設定	求職者にとってわかりやすいように工夫して設定
②大分類の項目数	11項目	厚生労働省編職業分類よりも多く設定（特に大分類 B・大分類 E）	厚生労働省編職業分類よりも多く設定（特に大分類 B・大分類 E）
③分類階層	細分類まで設定	ほとんどが小分類まで設定	中分類まで設定

## イ 方向性

上記アを踏まえ、厚生労働省編職業分類をマッチングに最適化されたものに改訂することとする。これを基本的な方針として本委員会において検討した改訂に当たって具体的に考慮すべき点については、以下(2)のとおり整理する。また、2018年度以降の作業部会に付託されることとなる具体的な改訂作業にあたっては、マッチングを主目的として作成されている民間事業者の職種分類やハローワークの求人情報提供端末で用いている職業分類を参考にしつつ、ハローワーク調査における主な指摘（(1)アに記載）から明らかになった次のようなマッチングにおける問題点等に対する対応策を検討していくこととする。

- ①職業によって、分類が細かすぎるために、複数の項目に該当する求人や幅広く求人を探したい求職者をマッチングさせにくい。
- ②介護、保健医療サービスが、接客、ビル管理と同じサービスの職業に分類されるなど、求職者の職業認識と職業分類にずれがあること等により、求職者にとって、求める職業がどこに分類されているのかがわかりづらい。
- ③仕事内容の共通性が高いにもかかわらず資格の有無等で別の大分類に分類されていること等により、求職者や職員が求人を探す際に、複数の分類を探さなければならない等、手間がかかる。

## (2) 厚生労働省編職業分類の改訂に当たり具体的に考慮すべき点

### ア 日本標準職業分類との整合性について

#### (ア) 発表・議論の主な内容

日本標準職業分類については、改定が当面見送られており、現時点で現行の日本標準職業分類に準じて厚生労働省編職業分類の改訂を行ったとしても、将来、日本標準職業分類の改定後にずれが生じる可能性が高い。また、IT 技術により、日本標準職業分類に準拠しなくても、システム上で日本標準職業分類に紐付けることによって、日本標準職業分類に対応した統計を作成することが可能となっている。

加えて、(1)アに記載しているように、統計を目的として作成されている日本標準職業分類に準拠している以上、厚生労働省編職業分類がマッチングという目的からは使いにくいものになってしまうことは当然であるという指摘があり、事実、ハローワーク調査では、マッチングの観点から、問題があるという指摘が多くみられている。

#### (イ) 方向性

マッチングという観点からは、日本標準職業分類に準拠することなく、厚生労働省編職業分類を改訂すべきである。

ただし、統計の連続性、比較可能性等の観点から、日本標準職業分類に対応した統計を作成することができるよう、システム上で紐付けを行っておくことは必要である。また、そのためには、厚生労働省編職業分類について、日本標準職業分類に対応させることができる程度に細分化しておくことが必要である。

加えて、ハローワークにおけるマッチングに支障がない部分では日本標準職業分類との整合性を取ることで、及び、厚生労働省編職業分類と日本標準職業分類の対応関係をわかりやすく示しておくことが必要である。

### イ 厚生労働省編職業分類細分類(標準職業名)のあり方について

#### (ア) 発表・議論の主な内容

現在の4階層構造の厚生労働省編職業分類について、求人広告事業者や人材派遣事業者からは、分類を細かく定めることは変化への柔軟性を欠き、かえってマッチングを阻害するのではないかという懸念が示された。さらに、特に職業紹介事業者においては、マッチングは、職種だけではなく、本人の希望、経験やスキル、求人者との相性等、様々な要因を考慮して行う必要があるものであるため、マッチングにおいて職業分類が果たす役割は相対的に低いと認識されていた。

これらの理由から、民間事業者においては、官民の共通言語としての厚生労働省編職業分類の必要性は一定理解するものの、中分類程度の職業分類でも十分であるという意見が多かった。なお、労働政策研究・研修機構が2016年度に実施した民間事業者へのヒアリングでは、民間事業者が使用している職種分類はほとんどが小分類までとなっていることがわかっ



ている。

一方、厚生労働省編職業分類を、ハローワークにおいてマッチングに使用することを想定すると、取り扱う求人数も多いため、小分類までは必要というのが官側の意見であった。また、日本標準職業分類に対応した統計を作成する観点からも、小分類までの細分化は必要と考えられる（(2)ア(イ)参照）。

#### (イ) 方向性

厚生労働省編職業分類の構成について、現状の細分類をなくし、小分類までとする。

また、この場合、小分類の項目数に応じた階層構造の見直しを検討する。小分類として残す項目名や新たに追加する項目名を検討するにあたっては、ハローワークの求人・求職で頻繁に使用されている職業名等も参考にする。その際には、現状を踏まえるだけでなく、今後の労働市場における求人・求職の増減等も含め、将来を見据えて検討していくことが重要である。

さらに、これまでは細分類項目名（892）が標準職業名であったところ、小分類項目名を標準職業名とする方向で検討する。

ただし、これらの見直しにはハローワークシステムの変更が必要であり、技術面、コスト面等からの十分な検討が必要である。

### ウ 求人フリーワード検索の普及への対応について

#### (ア) 発表・議論の主な内容

官民ともに、求人フリーワード検索が普及していること、また、職業以外の地域、給与・休日等の条件、経験・スキル・資格等の要素を重視して仕事を探す求職者や職業の希望が明確でない求職者が多いことを踏まえると、細かい職業分類の必要性は低下しているという意見が多かった。

また、ハローワーク調査で、職業相談業務担当者に対し、求人検索においてよく使われるフリーワードを尋ねたところ、スキル（例：英語、中国語、フォークリフト）、働く場所（例：デイサービス、病院、施設）、営業形態（例：ルート営業、ノルマ）、働き方（例：子育て、夜勤、扶養）等で検索がされているという回答が多かった。

なお、ハローワークインターネットサービスにおけるフリーワード検索の利用状況を調べたところ、こちらは、仕事の内容に係るフリーワードでの検索が多く、場所や働き方等、仕事内容以外での検索が比較的少なかったが、これは地域、年齢、休日、残業の有無、加入保険等については、詳細検索条件で設定できることになっている影響が大きかったと思われる。

#### (イ) 方向性

フリーワード検索の普及の状況も踏まえ、厚生労働省編職業分類の構成について、現状の細分類をなくし、小分類までとする（(2)イ(イ)と同様の結論）。

エ 職業分類表、職業名索引のあり方について

(7) 発表・議論の主な内容

民間事業者では、頻繁に職業名の見直しが行われているのに対し、厚生労働省編職業分類については、改訂から6年以上が経過する中で、厚生労働省編職業分類や職業名索引に採録されている職業名が時代に合わなくなっているという指摘が多くあった。

また、いわゆる細分類という形でなくても、現在業務で使っている職業名ができるだけたくさん見られるような形にしておくことが、民間事業者に利用してもらうためには大事なのではないかという意見があった。

さらに、職業をどう分類するかも大切だが、日本標準職業分類と比較し、職業についての丁寧な解説や例示があることが厚生労働省編職業分類の現場における強みであるという意見もあった。

加えて、厚生労働省職業安定局からは、ハローワークの紹介実績など実際のマッチングデータを分析することにより職業名の類似性等を明らかにすることができ、職業分類の検討に当たってこのことが生かせる可能性が示唆された。

(1) 方向性

職業安定法に基づくものとして、一定の手続き等を経て定める必要がある厚生労働省編職業分類については、頻繁に改訂することは難しいため、変化が激しい細分類はなくし、小分類までとする（(2)イ(1)、(2)ウ(1)と同様の結論）。

ただし、職業の解説・例示等を丁寧に示すとともに、職業名索引については、新しい職業も含め、できるだけ多くの職業を採録し、厚生労働省編職業分類の改訂よりも短い頻度で見直しを行うこととする。

加えて、索引という形式にとどまらず、小分類項目名ごとに、当該項目に分類される普通職業名（実際に社会で使用されている職業名）が一覧で見られるような参考資料等の作成・提供についても検討する。

求職者の立場からは、職業名がある程度統一されていた方がより効率的に求人探索ができること、及び、厚生労働省告示において、職業紹介等事業者は標準職業名等の普及等に協力するよう努めるものとするところを踏まえると、標準職業名の設定や職業名索引等の作成にあたっては、民間事業者の意見を含め幅広く全国の事業所、就業者の職業名の使用実態を踏まえて行う必要がある。その際に、ハローワークの紹介実績などのマッチングデータを活用することも考えられる。

(3) 職業安定法第15条の趣旨との整合性

官民の共通言語として厚生労働省編職業分類が機能していくためには、民間事業者が、時代の先端のニーズをいち早くとらえ、機動的かつ柔軟に対応していくことを阻害することなく、一方で、民間事業者やハローワークの現場の職業の現状をできるだけ取り込んでいくこ

とが重要である。そのためには、(2)の方向性のとおり、時代の変化に対応しやすいよう細分化を廃止し、実務に則したものとする等、厚生労働省編職業分類を見直すとともに、職業分類を補完する仕組みを充実させていくことが必要だと考えられる。これに基づき改訂された厚生労働省編職業分類は、人材サービスの機関・事業者を含め共通して広く使用されるための基盤になると考えられ、前回改訂における結論である環境整備の考え方と軌を一にするとともに、職業安定法第15条の趣旨に沿ったものになると考えられる。

#### 4 厚生労働省編職業分類改訂の方法及びスケジュール

原則として、(1)～(5)に基づき実施することとする。ただし、日本標準職業分類に応じた統計を作成することができるよう、システム上で紐付けを行うことが必要であることから、日本標準職業分類の次期改定の時期によってスケジュールが変更となる可能性があることに留意する必要がある。

##### (1) 2017年度

- ・ 本委員会において、改訂の方向性を決定

##### (2) 2018～2019年度

- ・ 官民の委員で構成する作業部会を設置し、
  - ・ 大分類項目の名称・くくり方等の検討
  - ・ 中分類項目の名称・くくり方等の検討
  - ・ 小分類項目の名称・くくり方等の検討
  - ・ 標準職業名に関する検討（現行の標準職業名の改廃、対応関係等）
  - ・ 新職業分類表に対応した内容の説明、例示職業名（該当職業、非該当職業の例示）等を記述
- 等を実施

##### (3) 2020年度

- ・ 国勢調査、日本標準職業分類（改定後（時期は未定））、その他の情報源から職業名の収集を行い、新職業分類表に合わせた職業名索引を編集
- ・ 日本標準職業分類との対応表の作成

##### (4) 2021年度

- ・ 新職業分類表及び新職業名索引を公表

##### (5) 2022年度以降

- ・ 新職業名索引等について、3～4年に1度見直し

## 【参考文献】

- 労働政策研究・研修機構（2006）『職業紹介における職業分類のあり方を考える－「労働省編職業分類」の改訂に向けた論点整理』労働政策研究報告書 No.57
- 労働政策研究・研修機構（2007）『ハローワークにおける職業分類の運用に関する調査報告』JILPT 資料シリーズ No.31
- 労働政策研究・研修機構（2008）『職業分類研究会報告』JILPT 資料シリーズ No.35
- 労働政策研究・研修機構（2009）『職業分類の改訂に関する研究Ⅰ－細分類項目の見直しを中心にして－』JILPT 資料シリーズ No.54
- 労働政策研究・研修機構（2010）『職業分類の改訂に関する研究Ⅱ－分類項目の改訂－』JILPT 資料シリーズ No.64
- 労働政策研究・研修機構（2012）『職業分類の改訂記録－厚生労働省編職業分類の2011年改訂－』JILPT 資料シリーズ No.101
- 労働政策研究・研修機構（2013）『職務の類似性と職業編成－新たな職業編成に向けた予備的検討－』JILPT 資料シリーズ No.116
- 労働政策研究・研修機構（2014）『職業相関表－2万人のデータからみた職業の類似性－』JILPT 資料シリーズ No.130
- 労働政策研究・研修機構（2017a）『職業情報の整備に関する基礎的研究－マッチング効率の高い職業分類策定のための課題－』JILPT 資料シリーズ No.187
- 労働政策研究・研修機構（2017b）『官・民・諸外国の職業分類等の現状と比較』JILPT 資料シリーズ No.191

# 付属資料

- 資料 1 職業分類改訂委員会設置要綱
- 資料 2 職業分類の改訂に関する作業方針（第 1 回職業分類改訂委員会資料）
- 資料 3 厚生労働省編職業分類の第 5 回改訂作業に係る工程表（第 1 回職業分類改訂委員会資料）
- 資料 4 ハローワークにおける職業分類の運用等に関する調査
- 資料 5 マッチングについて（第 2 回職業分類改訂委員会資料）
- 資料 6 ハローワークインターネットサービスにおけるフリーワード検索の利用についての調査（第 3 回職業分類改訂委員会資料）
- 資料 7 米国 SOC（標準職業分類）について（第 5 回職業分類改訂委員会資料）
- 資料 8 参考条文

## 資料 1

## 職業分類改訂委員会設置要綱

## 1 趣旨

現行の厚生労働省編職業分類（平成23年改訂）は、改訂から6年が経過し、この間の産業構造、職業構造の変化に伴い、求人・求職者の求める職種と職業分類との乖離が生じている分野もみられる。また、統計上の整合性を保つ観点から日本標準職業分類の体系に準拠して作成されているため、求人・求職のマッチングに最適化されていない可能性があるなどの課題が生じている。

このため、労働政策研究・研修機構では厚生労働省の要請を受け、これまで職業分類の官・民・諸外国間の比較などを通じて、その課題を明らかにしてきた。この度は、これまでの研究成果を踏まえ、厚生労働省編職業分類の次期改訂に向けて、マッチングのための職業分類のあり方等の課題を整理・分析し、平成33年度改訂に向けた検討を実施する委員会を設置することとする。

## 2 検討事項

本委員会は、厚生労働省編職業分類の改訂のあり方を検討するため、次の観点から必要な検討を行う。

- (1) 日本標準職業分類との整合性
- (2) 厚生労働省編職業分類細分類（標準職業名）のあり方
- (3) 求人フリーワード検索の普及への対応
- (4) 職業分類表、職業名索引のあり方

## 3 委員の構成

委員は、以下の分野の関係者によって構成する。

- 学識経験者
- 民間事業者
- 経済団体
- 厚生労働省
- 労働政策研究・研修機構

## 4 設置期間

本委員会の設置期間は、平成29年度とする。委員会は年6回程度開催予定である。

## 5 検討結果のとりまとめ

委員会での検討結果は、平成29年度中に労働政策研究・研修機構の研究成果物としてとりまとめる。

## 6 運営

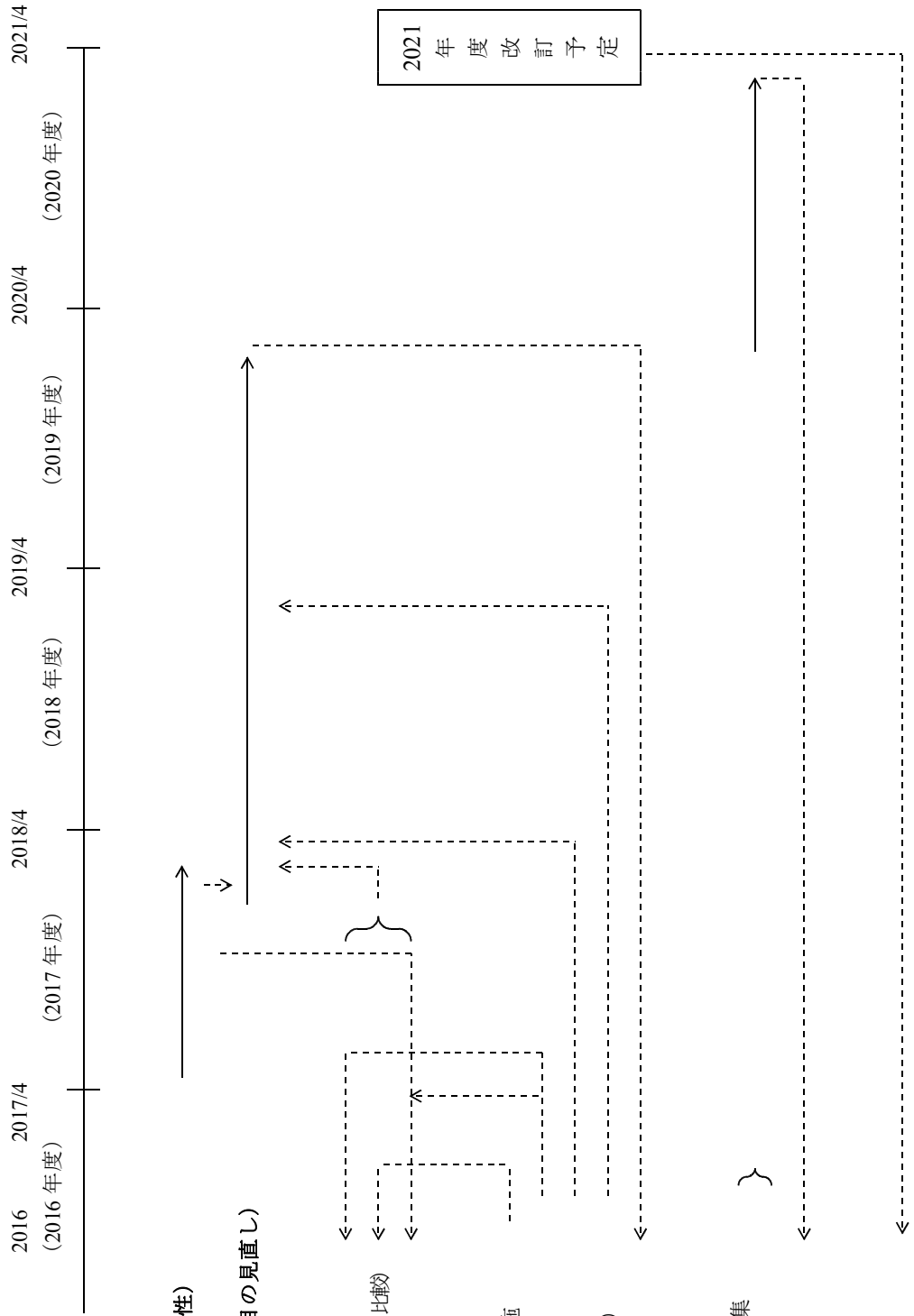
- (1) 事務局は、労働政策研究・研修機構のキャリア支援部門に置く。
- (2) その他、労働政策研究・研修機構の規定により本委員会を運営する。

## 資料 2

### 職業分類の改訂に関する作業方針

- 1 2017年度に、職業分類改訂委員会において、職業分類表及び職業名索引の改訂に関する検討を行い、改訂の方向性を決定する。
  
- 2 2018年度及び2019年度は、2017年度に職業分類改訂委員会で決定した改訂の方向性に基づき、官民の委員で構成する作業部会（仮称）を設置し、職業分類表に設定する具体的な職業の検討などの改訂作業を実施する。  
この作業にあたっては、日本標準職業分類の改定の動向も参考にする。
  
- 3 2020年度に、新職業分類表に合わせた職業名索引を編集する。
  
- 4 2021年度を目途に研究成果をまとめて職業分類表及び職業名索引を公表する。

厚生労働省編職業分類の第5回改訂作業に係る工程表



- 職業分類改訂委員会 (2017年度 総論・方向性)
- 作業部会 (仮称) (2018・2019年度 分類項目の見直し)
- 研究のとりまとめ (2018・2019年度)  
資料シリーズ  
資料シリーズ (官・民・諸外国の職業分類等の現状と比較)  
資料シリーズ (職業分類改訂委員会報告書)
- 職業分類表の改訂  
HW調査 (ヒアリング) 2016年9～10月実施  
HW調査 (アンケート) 2017年7～8月実施  
業務統計 (特別集計) の利用  
分類項目の妥当性検証 (求人職種との整合性)  
最終成果物 (第5回改訂職業分類表)
- 職業名索引の改訂  
国勢調査及びその他の情報源から職業名の収集  
新分類表にもとづいた索引の編集  
最終成果物 (職業名索引一増補改訂版一)
- 成果のまとめ  
第5回職業分類の改訂記録 (2021年度)
- 日本標準職業分類の改定作業 (未定)

10月  
国勢調査



## 資料 4

## ハローワークにおける職業分類の運用等に関する調査

## 調査協力をお願い

厚生労働省編職業分類は、平成 23 年の改訂から 6 年以上が経過し、求人者・求職者が求める職種と職業分類との間で、乖離が生じている分野もみられます。また、求人情報の収集にインターネットを利用する求職者が半数近くに上る中、ハローワーク内の求人情報提供端末やハローワークインターネットサービスにおいても、求人検索においてフリーワード検索のニーズが高まっています。

また、米国労働省の職業情報提供サイトをモデルとして、日本における職業情報提供サイトを開発することも検討されています。

こうした状況を踏まえ、この調査は、厚生労働省の協力を得て、厚生労働省編職業分類の運用や、問題点、よく使われるフリーワードなどの実態を明らかにするとともに、職業情報提供サイトで提供する職業情報のニーズを把握するために実施するものです。ご多用中恐縮ですが、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

- 1 この調査票は、A 票（求人業務担当者用）、B 票（職業相談業務担当者用）に分かれています。A 票は、求人業務を担当している部署において、B 票は、職業相談業務を担当している部署において、それぞれ記入してください。
- 2 回答は、記入例にならってエクセルの調査票の回答欄に直接記入してください。記入スペースが足りない場合は欄を下に広げてください。
- 3 記入すべきことがない場合は、空欄で結構です。
- 4 調査結果は、回答の集計結果のみ公表し、貴所やご記入者が特定されることはありません。
- 5 この調査についてご不明な点は、以下の担当者にお問合せください。

## &lt;調査についての問合せ先&gt;

(独) 労働政策研究・研修機構

キャリア支援部門

担当 かみいち 上市 さだみつ 貞満

にしうら 西浦 のぞみ 希

電話 03-5903-6330  
03-5903-6325

## ハローワークにおける職業分類の運用等に関する調査

労働局		局
安定所		所
安定所番号		
記入者名		
電話		

※記入スペース太枠内

## 【A票 求人業務担当者用】

## 問1

職業分類番号をつける際に、現行の厚生労働省編職業分類では、どこに分類すべきか判断に迷う、求人件数が多いにもかかわらず分類項目が設けられていない、求人者の職業認識と分類上の職業が合っていない、制度の改正等による新たな職業に対応できていない、などの問題を感じることはありますか。

以下の記入方法・記入例を参考に記入欄に記載してください。

記入欄が足りない場合、記入欄をコピー＆ペーストして追加した上で記載してください。

## 【記入方法】

「大分類」には、職業・分類項目に係る大分類記号【A：管理的職業 B：専門的・技術的職業 C：事務的職業 D：販売の職業 E：サービスの職業 F：保安の職業 G：農林漁業の職業 H：生産工程の職業 I：輸送・機械運転の職業 J：建設・採掘の職業 K：運搬・清掃・包装等の職業】を記載してください。

「問題点」には、具体的に生じている問題を記入してください。

「現状」には、問題が生じている職業や分類項目に対して、現在はどうに対応しているかを記載してください。

「改善案」には、その問題について、どのように改善して欲しいかを記載してください。特に改善案がない場合は、空欄でも差し支えありません。

## 【記入例】

大分類	職業・分類項目	問題点・改善案	
D	営業の職業	問題点	同様の商品を扱う場合でも販売対象先や営業の形態などにより職業の実態は異なっている。
		現状	現行の分類に従い、商品の種類等で分類している。
		改善案	販売対象先、営業の形態などにより、法人営業、個人営業、ルート営業、内勤営業、企画営業などで分類する方法もあるのではないかな。
E	サービス管理責任者	問題点	資格・経験が生活支援員等とは違うが、分類に位置づけられていない。
		現状	169-99（他に分類されない社会福祉の専門的職業）に位置づけている。
		改善案	制度改正により、障害福祉サービスを提供する事業所では配置が必要となっているため、新たに職業分類に位置づけて欲しい。
K	ピッキング作業員等	問題点	会社によって、ピッキングから梱包までの一連の作業を実施する場合があります、756-01（荷造作業員）、781-02（商品取集め作業員）のどちらに分類すべきか判断に迷う。
		現状	求人事業所から業務内容をよく聞き取り、従事する時間の長さ等から判断して分類している。仕事の内容欄に詳細を記載している。
		改善案	

## 【記入欄】

大分類	職業・分類項目	問題点・改善案	
		問題点	
		現状	
		改善案	

## 【記入欄】

大分類	職業・分類項目	問題点・改善案	
		問題点	
		現状	
		改善案	
		問題点	
		現状	
		改善案	
		問題点	
		現状	
		改善案	
		問題点	
		現状	
		改善案	
		問題点	
		現状	
		改善案	

## 問2

貴所では、地場産業や伝統工芸品の製作・製造に係る求人等、特徴的な求人がありますか。ある場合、記入例を参考に記入欄に記載してください。

## 【記入例】

職種名	職業分類番号
真珠養殖作業員	484-03

## 【記入欄】

職種名	職業分類番号

## 問3

求人申込書に記入された職種に対して付与すべき職業分類番号を即座に判断することが難しいとき、あるいは判断に迷うとき、どのようにして分類番号を確定していますか。あてはまる項目の回答欄に○印をつけてください（○印はいくつでも）。

回答欄	
	1. 独自に作成した簡易職業分類表（管内求人・求職者の主な職種の一覧表など）や資格・職種対応表などを参考にして分類番号を確定する。
	2. 『職業分類表』で該当すると考えられる職業の定義を確認したり、職業名の例示の中に類似の名称がないかどうかを確認したりする。
	3. 『職業分類表』の職業名索引又はハローワークシステムを利用して、当該職種名と一致する（あるいは類似の）職業名があるかどうか確認する。
	4. 当該職種に対応すると考えられる小分類レベルの職業の3桁番号に「00」を付けて、分類番号とする。
	5. 当該求人者のこれまでの求人票や、他の求人者の類似の求人票を確認し、同一の職種があるときにはそれと同じ分類番号をつける。
	6. 同僚や上司に相談する。
	7. その他（具体的にお書きください）

## 問4

求人申込書に記入された職種に職業分類番号を付与するとき、判断に迷ったり、あるいは判断が難しかったりするの、一般的にどのようなケースが多いですか。あてはまる項目の回答欄に○印をつけてください（○印はいくつでも）。

回答欄	
	1. 求人申込書に記述された「仕事の内容」が、『職業分類表』に設定された職業のうち複数の職業に関連する仕事を含んでいるとき。
	2. 新しい分野の職種であって、『職業分類表』に設定された既存の職業に当てはめることが難しいとき。
	3. 業界特有の職種であって、当該業界について十分な知識を持っていないとき。
	4. 該当する職業分類が必要以上に細かく分類されていたり、その逆に分類が粗すぎたりするとき。
	5. その他（具体的にお書きください）

## 問5

職業分類番号について判断に迷ったり、あるいは判断が難しかったりするの、何に起因していると思いますか。あてはまる項目の回答欄に○印をつけてください（○印はいくつでも）。

回答欄	
	1. 職業分類の体系が理解しにくいから。
	2. 経済社会の動向を反映した新しい職種が『職業分類表』に設定されていないから
	3. 求人者の記入した職種名が『職業分類表』の職業名索引に採録されていないから。
	4. 仕事内容は同じであっても、求人者の用いる職種名と『職業分類表』に設定された職業の名称が異なっているから。
	5. 専門的・技術的職業、事務的職業、サービスの職業では、製造関係の職業に比べて分類の網の目が粗いから。
	6. その他（具体的にお書きください）

## 問6

求人受理の際、職務内容、求める人材等に関して、以下のような問題点はありますか。あてはまる項目の解答欄に○印をつけてください（○はいくつでも）。

回答欄	
	1. 「仕事の内容」が求職者にとってわかりやすいものになっていない。
	2. 「仕事の内容」で書く内容、書き方がばらばらになっている。
	3. 必要な能力（スキル、知識、経験等）に関する共通の分類やリスト、目安やレベルがないために、必要な能力の書き方がばらばらになっている。
	4. 向いている人（興味、関心、態度、人物等）に関する共通の分類やリスト、目安やレベルがないために、向いている人の書き方がばらばらになっている。
	5. 職業によっては特定の公的免許・資格が必要であるが、求人者が容易に入手できる情報がないので、必要な免許・資格が空欄になっているなど適切に記載されていないことがある。
	6. その他（具体的にお書きください）

## 問7

職業情報を提供するサイトを構築するとした場合に、求人者向けに必要なと思われる情報（コンテンツ）は何でしょうか。あてはまる項目の回答欄に、必須という場合は◎、あるとよいという場合は○印をつけてください（◎印、○印はともにいくつでも）。

回答欄	
	1. 職業分類表
	2. 職業の解説
	3. 課業リスト（課業（職務を構成する一つのまとまりのある仕事）をリストにしたもの）
	4. 職業の写真
	5. 職業の動画
	6. 職業の入職者数、就業者数
	7. 賃金・年収
	8. 就くには
	9. 一般的な学歴・必要な（または関係する）資格
	10. キャリアパス
	11. 労働時間の特徴
	12. 類似の職業（転職しやすい職業を含む）
	13. 職業の将来展望
	14. 関連する産業
	15. 関連する産業の将来展望
	16. 職業の特徴にかかる数値基準（職業の特徴を、スキル、知識、仕事環境、興味、向いている人等でそれぞれ数値化したもの）
	17. 職業ごとの全国・地域別の労働市場での需給状況
	18. その他（具体的にお書きください）

## 問8

職業情報を提供するサイトを構築するとした場合に、求人者向けに必要なと思われる検索機能は何でしょうか。あてはまる項目の回答欄に、必須という場合は◎、あるとよいという場合は○印をつけてください（◎印、○印はともにいくつでも）。

回答欄	
	1. フリーワード検索
	2. 職業名の50音順検索
	3. 一般の人にわかりやすい分類での職業の検索
	4. 職業分類からの検索
	5. 産業分類からの検索
	6. 資格からの検索
	7. 学校教育、教育訓練からの検索
	8. 自分の興味や経験などから向いている職業の検索
	9. 賃金水準からの検索
	10. 休日・労働時間の特徴からの検索
	11. その他（具体的にお書きください）

厚生労働省編職業分類をより活用するため、あるいは職業情報サイトを構築するとした場合の具体的なアイデアや要望、意見等がありましたら、ご自由にご記入ください。

以上で調査は終了です。ご協力ありがとうございました。

## ハローワークにおける職業分類の運用等に関する調査

労働局	局
安定所	所
安定所番号	
記入者名	
電話	

※記入スペース太枠内

## 【B票 職業相談業務担当者用】

## 問 1

職業分類番号をつける際に、現行の厚生労働省編職業分類では、どこに分類すべきか判断に迷う、希望する求職者が多い職業にもかかわらず分類項目が設けられていない、求人件数が多いにもかかわらず分類項目が粗く検索の際に不便である、求職者の職業認識と分類上の職業とがあていない、制度の改正等による新たな職業に対応できていない、などの問題を感じることはありますか。

以下の記入方法・記入例を参考に記入欄に記載してください。

記入欄が足りない場合、記入欄をコピー＆ペーストして追加した上で記載してください。

## 【記入方法】

「大分類」には、職業・分類項目に係る大分類記号【A：管理的職業 B：専門的・技術的職業 C：事務的職業 D：販売の職業 E：サービスの職業 F：保安の職業 G：農林漁業の職業 H：生産工程の職業 I：輸送・機械運転の職業 J：建設・採掘の職業 K：運搬・清掃・包装等の職業】を記載してください。

「問題点」には、具体的に生じている問題を記入してください。

「現状」には、問題が生じている職業や分類項目に対して、現在はどうに対応しているかを記載してください。

「改善案」には、その問題について、どのように改善して欲しいかを記載してください。特に改善案がない場合は、空欄でも差し支えありません。

## 【記入例】

大分類	職業・分類項目	問題点・改善案	
	〇〇 (具体的な職業名を記載)	問題点	〇〇の職業は、職業分類表の例示職業になく、職業名索引にも採録されていないため、どこに分類すればよいかわからない。
		現状	職業分類〇〇〇-〇〇(〇〇)に位置づけることが多いが、ハローワークや職員によってばらばらになっている。
		改善案	新しい分野の職種であるため、新たに職業分類に位置づけて欲しい。
B	クリエイティブ系	問題点	クリエイティブ系と言われた場合に、どういう職業が該当するのかがわからない。
		現状	求職者の考えている「クリエイティブ系」の職業を具体的に挙げてもらい、そのうち求職者が特に情報を得たいと思っている職業の分類番号に位置づける。
		改善案	クリエイティブ系という分類項目を設けて探しやすくして欲しい。
H	トラック運転手	問題点	持っている免許によって、運転できるトラック(積載量)が違ってもかわらず、分類が一つしかなく、資格や仕事の内容を確認しないとわからない。
		現状	すべて663-01(トラック運転手)に位置づけている。
		改善案	大型トラック運転手、中型トラック運転手、小型トラック等運転手、トラックの積載量別に職業分類に位置づけて欲しい。

## 【記入欄】

大分類	職業・分類項目	問題点・改善案	
		問題点	
		現状	
		改善案	
		問題点	
		現状	
		改善案	

大分類	職業・分類項目	問題点・改善案	
		問題点	
		現状	
		改善案	
		問題点	
		現状	
		改善案	
		問題点	
		現状	
		改善案	

## 問2

求人検索において、よく使われるフリーワードを入力してください。

## 【記入方法】

「大分類」には、職業・分類項目に係る大分類記号【A：管理的職業 B：専門的・技術的職業 C：事務的職業 D：販売の職業 E：サービスの職業 F：保安の職業 G：農林漁業の職業 H：生産工程の職業 I：輸送・機械運転の職業 J：建設・採掘の職業 K：運搬・清掃・包装等の職業】を記載してください。

「職業・系統」には、該当するフリーワードにより検索されている職業や一定のつながりでくることができる場合には系統を記載してください。系統については、特に決まりはないので、自由に設定していただければ幸いです。職業が限定できない場合や、何らかの系統にあてはめにくい場合等は空欄でも差し支えありません。

「よく使われるフリーワード」には、フリーワードを記載してください。一つでも複数でもかまいません。

## 【記入例】

大分類	職業・系統	よく使われるフリーワード
D	営業	ルート営業、法人営業、企画、マーケティング、ノルマ
E	飲食物調理	病院・社員食堂、調理のジャンル
I	自動車運転	車種、運搬物の内容、地域
K	清掃	単独・チーム、巡回・固定先、屋内・屋外、使用する器具、ホテル・介護施設・商業ビル・オフィスビル
	語学系	英語、中国語、○○語、英会話、TOEIC、海外、英文事務
	育児系	子育て、急病、扶養
	業界系	外資系、グローバル、アパレル、ブライダル、弁護士事務所、会計事務所、○○事務所
	職業系	コンサルタント、コンサルティング、マネージャー、マネージメント
	外国人系	日本語、日本語能力検定

大分類	職業・系統	よく使われるフリーワード



## 問3

職業情報を提供するサイトを構築するとした場合に、求職者向けに必要なと思われる情報（コンテンツ）は何でしょうか。あてはまる項目の回答欄に、必須という場合は◎、あるとよいという場合は○印をつけてください（◎印、○印はともにいくつでも）。

回答欄
1. 職業分類表
2. 職業の解説
3. 課業リスト（課業（職務を構成する一つのまとまりのある仕事）をリストにしたもの）
4. 職業の写真
5. 職業の動画
6. 職業の入職者数、就業者数
7. 賃金・年収
8. 就くには
9. 一般的な学歴・必要な（または関係する）資格
10. キャリアパス
11. 労働時間の特徴
12. 類似の職業（転職しやすい職業を含む）
13. 職業の将来展望
14. 関連する産業
15. 関連する産業の将来展望
16. 職業の特徴にかかる数値基準（職業の特徴を、スキル、知識、仕事環境、興味、向いている人等でそれぞれ数値化したもの）
17. 職業ごとの全国・地域別の労働市場での需給状況
18. その他（具体的にお書きください）

## 問4

職業情報を提供するサイトを構築するとした場合に、求職者向けに必要なと思われる検索機能は何でしょうか。あてはまる項目の回答欄に、必須という場合は◎、あるとよいという場合は○印をつけてください（◎印、○印はともにいくつでも）。

回答欄
1. フリーワード検索
2. 職業名の50音順検索
3. 一般の人にわかりやすい分類での職業の検索
4. 職業分類からの検索
5. 産業分類からの検索
6. 資格からの検索
7. 学校教育、教育訓練からの検索
8. 自分の興味や経験などから向いている職業の検索
9. 賃金水準からの検索
10. 休日・労働時間の特徴からの検索
11. その他（具体的にお書きください）

厚生労働省編職業分類をより活用するため、あるいは職業情報サイトを構築するとした場合の具体的なアイデアや要望、意見等がありましたら、ご自由にご記入ください。

以上で調査は終了です。ご協力ありがとうございました。

資料5

# マッチングについて

職業情報研究官 都築輝繁

## 説明事項

- 1 マッチスコアとKJスコア
- 2 マッチスコアによる分析方法
  - (1) 地域間のマッチスコア
  - (2) 職業名欄の語句
- 3 マッチスコアと類似性
- 4 まとめ

## マッチングの最適化とは

ざっくりと、

マッチ 紹介、採用、勤続 . . . .

最適 便利、都合がいい . . . .

求職者目線では → 求人を探すのに便利

## 1 マッチスコアと<sup>きゅうじん</sup>KJスコア

現在進めているマッチングに対するアプローチを紹介します。  
ここで導入した「マッチスコア」と「KJスコア」の考え方を説明します。



## 求人の探し方2 合計点 ○×

求職条件	求人1	求人2	求人3	求人4
条件1 新橋	新橋 ○	田町 ×	品川 ×	町田 ×
条件2 事務	事務 ○	事務 ○	受付 ×	営業 ×
条件3 20万	20万 ○	20万 ○	25万 ○	15万 ×
	3点	2点	1点	0点

## 求人の探し方3 合計点 ○×△◎

求職条件	求人1	求人2	求人3	求人4
条件1 新橋	新橋 ○	田町 △	品川 ×	町田 ×
条件2 事務	事務 ○	事務 ○	受付 △	営業 ×
条件3 20万	20万 ○	20万 ○	25万 ◎	15万 ×
	3点	2.5	2点	0点

## 求人の探し方4 マッチスコア

(紹介実績等に基づく配点)

求職条件	求人1	求人2	求人3	求人4
条件1 新橋	新橋 3	田町 2	品川 2	町田 1
条件2 事務	事務 3	事務 3	受付 2	営業 1
条件3 20万	20万 3	20万 3	25万 4	15万 1
	9	8	8	3

## 「マッチスコア」の例

KS条件	KJ 新橋	KJ 新橋以外	紹介計
新橋	100	0	100
新橋以外	0	900	900
紹介計	100	900	

### ◎完全な相関

マッチスコア=Max

新橋希望者は新橋以外には一切応募しない

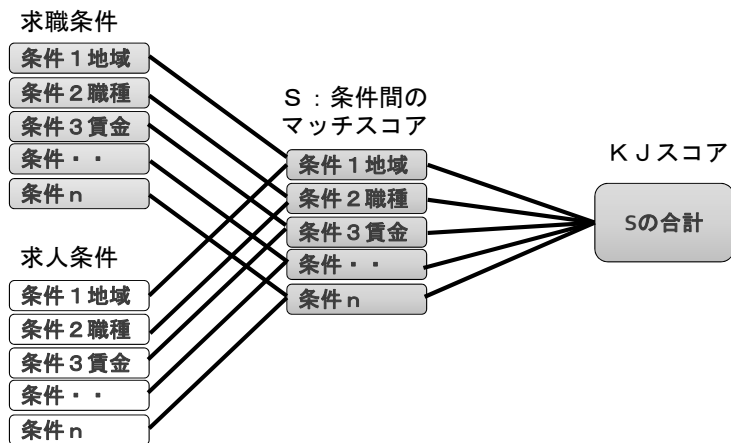
KS条件	KJ 新橋	KJ 新橋以外	紹介計
新橋	10	90	100
新橋以外	90	810	900
紹介計	100	900	

### ◎無関係

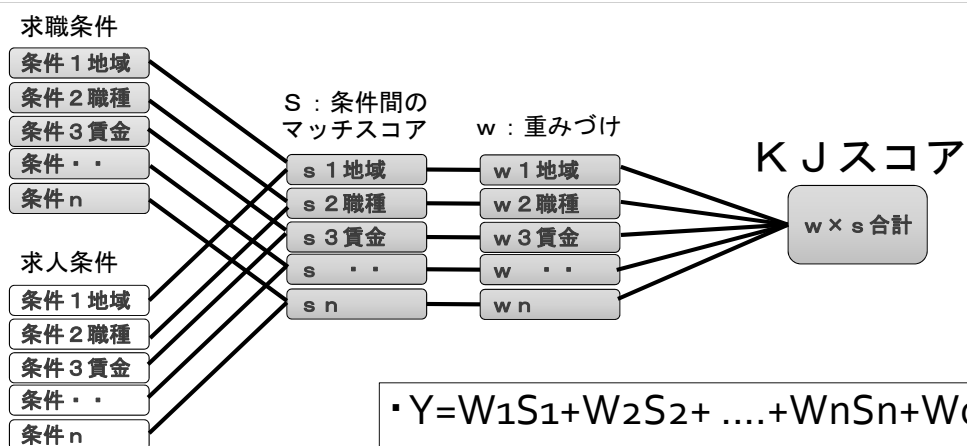
マッチスコア=0

新橋にも新橋以外にも同じ程度応募している。

## 求人探し方4' マッチスコアの合計

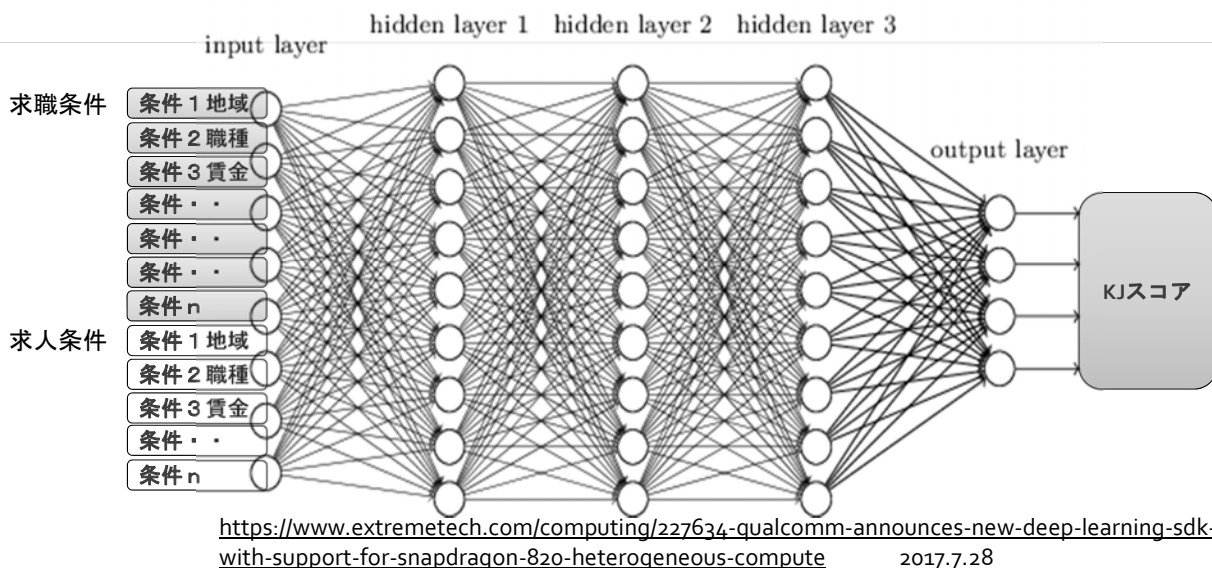


## 求人探し方5 マッチスコア×重みの合計



$$\begin{aligned} & \cdot Y = W_1 S_1 + W_2 S_2 + \dots + W_n S_n + W_0 \\ & \cdot Y := \text{紹介の有無} ; \text{重み} W \text{を推計} \end{aligned}$$

## 求人探し方 6 機械学習による予測



## 「KJスコア」の考え方

### ○KJスコア

特定の求職者の求人選好順序を示す指標

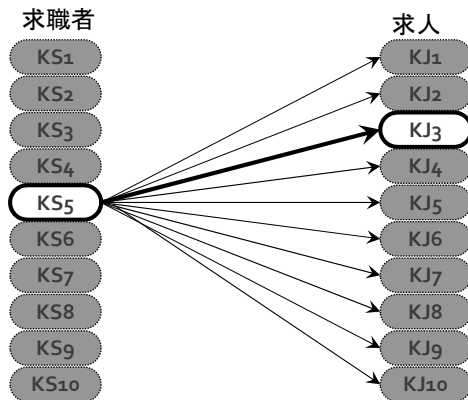
### ○条件別のマッチスコア

KJスコアの構成要素

集計や説明に便利なら導入



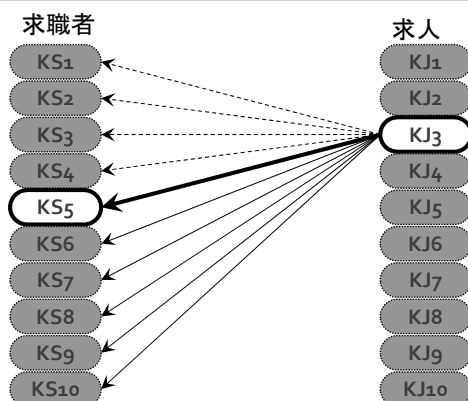
## 求職者からみた求人の選好度 KJスコア



求職者はKJスコアが高い求人に応募する。

だが、応募したからといって採用されるとは限らない

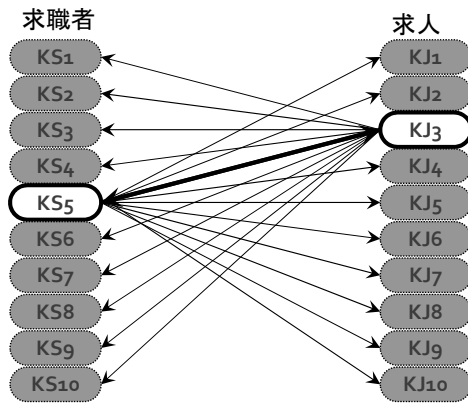
## 求人者からみた求職の選好度 KSスコア



求職者、求人者双方の希望が折り合えばカップルが成立する。

求人者が求職者を選ぶ指標として「KSスコア」が考えられる。

## 安定マッチング



求職者、求人者双方の選好順序がわかっているならば、双方が満足な組み合わせを決定することができる。

Gale-Shapleyアルゴリズム

## 2 マッチスコアによる分析方法

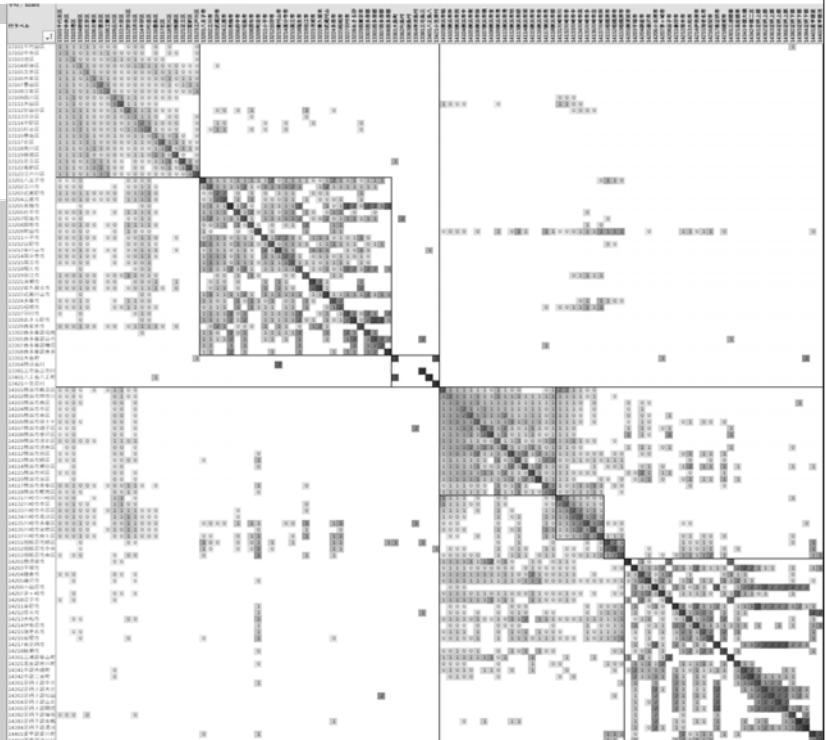
「マッチスコア」でマッチング最適化のためにどのような分析が可能か紹介します。

- (1) 地域間の例
- (2) 職業名の例

## (1)地域間のマッチスコア (東京、神奈川)

紹介状況に基づく市区町村別の地域間のマッチスコア

- ・ 縦軸：住所または希望地
- ・ 横軸：就業地



## マッチングに 都合のいい状態

「新橋」希望者は、※仮想例

A 1対1で対応

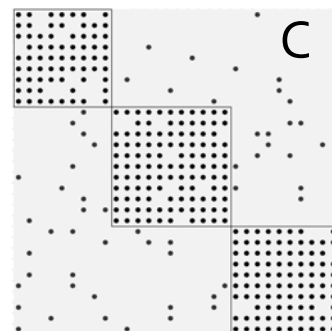
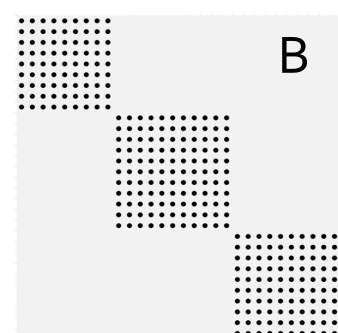
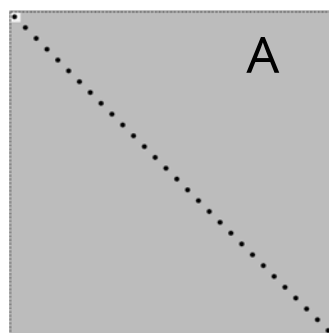
例：新橋の求人だけみればよい

B 多対多で対応

例：23区の求人のみみればよい

C 多対多+他

例：23区で大多数カバー



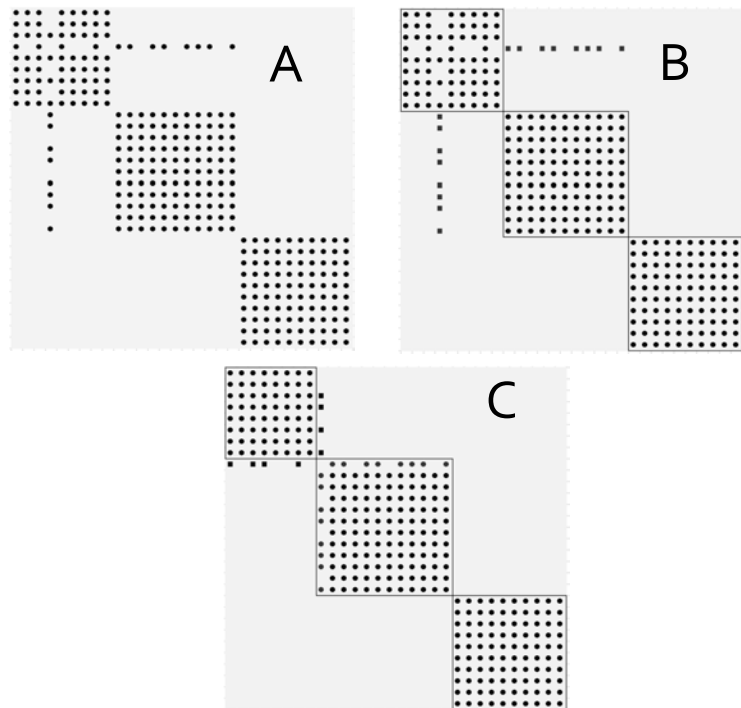
## 都合のいい状態 へ組み替える

### ※仮想例

- A 分類からはずれる場合  
 B はずれ量 ■ 16個  
 C はずれ量を最小化 ■ 8個

### ◎求人検索に都合がいい分類

- ≡はずれ→最小化  
 =あたり→最大化  
 ≡マッチング最適化



## (2) 職業名の集計

希望する 仕事	① 販売企画
	② 販売

2 仕事の内容等	プログラマー
職種の 仕事の内容	・JAVA言語による、Web アプリケーションの開発に 関する、設計および 開発作業を行います。 ・教養を修得していただく ための知識についてお 話します。

- 求職申込書の記載例
  - ・ 各18文字×2行で記載
  - ・ 職業分類5桁を付加
- 求人票の記載例
  - ・ 同上
- ◎集計方法
  - ・ 対象：2016年10月受理分
  - ・ 形態素解析によらず2～28文字のn-gramを集計

## 職業名の集計結果 1 経理事務員

263-01 経理事務員		263-01 経理事務員	
term KS	tfIDF	term KJ	tfIDF
経理事務	1.56	経理事務	0.88
経理	0.48	経理事務員	0.19
会計事務	0.11	税理士補助	0.13
会計事務所	0.08	税理士補助業務	0.12
事務職	0.07	急募	0.12
税理士補助	0.07	会計事務	0.12
経理事務員	0.06	税理士業務補助	0.09
税理士事務所	0.06	一般事務	0.09
一般事務	0.06	経理・総務事務	0.08
経理・総務	0.05	事務員	0.07

○経理事務員の名称

最も特徴的な語句(tfIDFが最大の語句)は、求職、求人ともに「経理事務」

？経理事務員の区分

経理事務、税理士補助、会計事務の区分は「マッチスコア」等により評価が必要

	経理事務	税理士補助	会計事務
経理事務	■		
税理士補助		■	
会計事務			■

	経理事務	税理士補助	会計事務
経理事務	■		
税理士補助		■	
会計事務			■

## 職業名の集計結果 2 写真家

225-01 写真家		225-01 写真家	
term KS	tfIDF	term KJ	tfIDF
カメラマン	2.42	フォトグラファー	1.34
フォトグラファー	0.59	カメラマン	1.03
写真	0.31	男・女	0.38
写真関係	0.30	撮影スタッフ	0.32
写真撮影	0.27	経験者	0.31
写真業	0.18	写真撮影	0.27
カメラ関係	0.14	カメラスタッフ	0.19
写真館	0.13	フォトスタジオ	0.19
・カメラ	0.13	運営スタッフ	
ビデオ	0.13	男女	0.16
		アシスタント	0.15

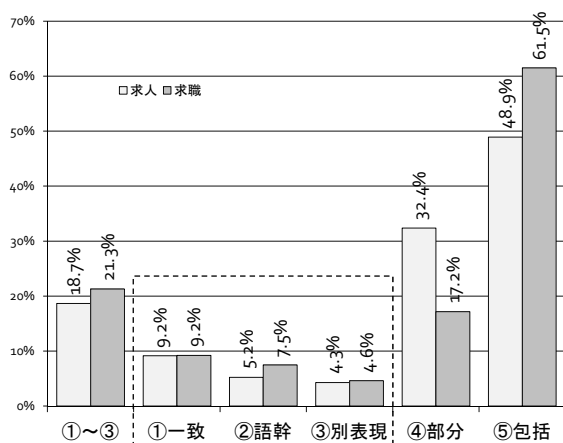
？写真家の名称

最も特徴的な語句(tfIDFが最大の語句)は、カメラマン、フォトグラファーなど

○写真家の区分

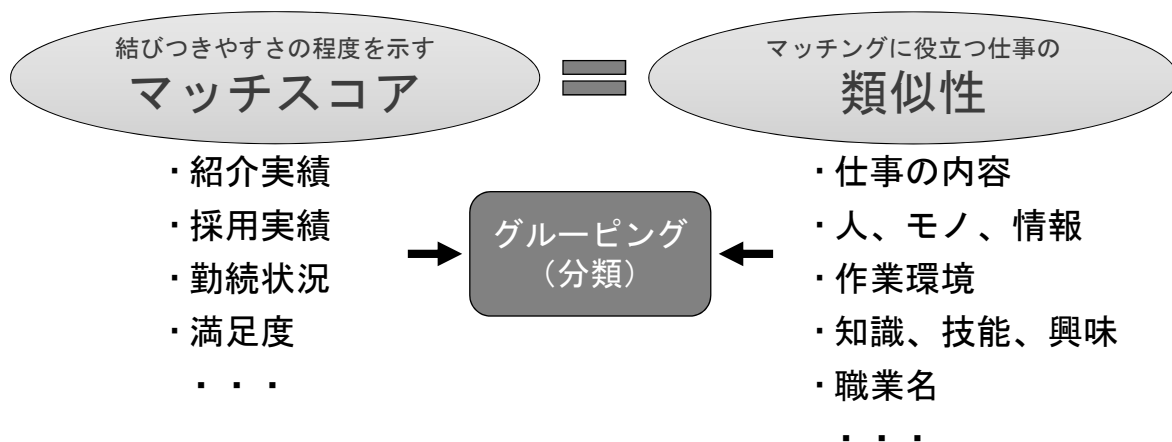
フォトグラファー、カメラマン、撮影スタッフ等の区分は「マッチスコア」等により検討が必要。

## 職業分類名と代表的語句との一致状況



- ・ ①一致：職業分類名と一致
- ・ ②語幹：例：事務、事務職、事務スタッフ
- ・ ③別表現：例：写真家、フォトグラファー
- ・ ①～③分類名と範囲が一致
- ・ ④部分：例201-01宗教家→僧侶、神職  
・ 分離したほうがマッチングには便利？
- ・ ⑤包括：例537-01アーク溶接工→溶接工、溶接  
・ 統合してもマッチングに影響少？

## 3 マッチスコアと類似性



## 職業名の類似性 (求人票)

求人票の職業名欄から抽出された語句の職種間の類似性を表示する。

※255職種について集計  
縦軸・横軸とも職業分類細分類  
※「営業」と「営業員」など部分一致する語句の件数を類似性の指標とした。

	↓KJ →	B (技術)	B (医療福祉)	B (他)	C事務	D販売	Eサービス	FH生産	I輸送・	J建設・	K運輸・
求人	専門技術 (技術)										
求人	専門技術 (医療福祉)										
求人	専門技術 (その他)										
求人	C事務										
求人	D販売										
求人	Eサービス										
求人	H生産										
求人	I輸送・										
求人	J建設・										
求人	K運輸・										

## 職業名の類似性 (求職票)

求職票の職業名欄から抽出された語句の職種間の類似性を表示する。

※255職種について集計  
縦軸・横軸とも職業分類細分類  
※「営業」と「営業員」など部分一致する語句の件数を類似性の指標とした。

	↓KS →	B (技術)	B (医療福祉)	B (他)	C事務	D販売	Eサービス	FH生産	I輸送・	J建設・	K運輸・
求職	専門技術 (技術)										
求職	専門技術 (医療福祉)										
求職	専門技術 (その他)										
求職	C事務										
求職	D販売										
求職	Eサービス										
求職	H生産										
求職	I輸送・										
求職	J建設・										
求職	K運輸・										

## 職種のマッチスコア (紹介データ)

職業名の類似性の集計対象255職種について、紹介実績から算出したマッチスコアを表示

縦軸：求職者の希望職種

横軸：求人職種

例：グラフィックデザイナー

(マッチスコア 職業分類 職業名)

2.43 22401 グラフィックデザイナー

1.81 22404 工業デザイナー

1.73 22202 漫画家、イラストレーター

1.72 22499 他に分類されないデザイナー

1.71 56301 DTPオペレーター

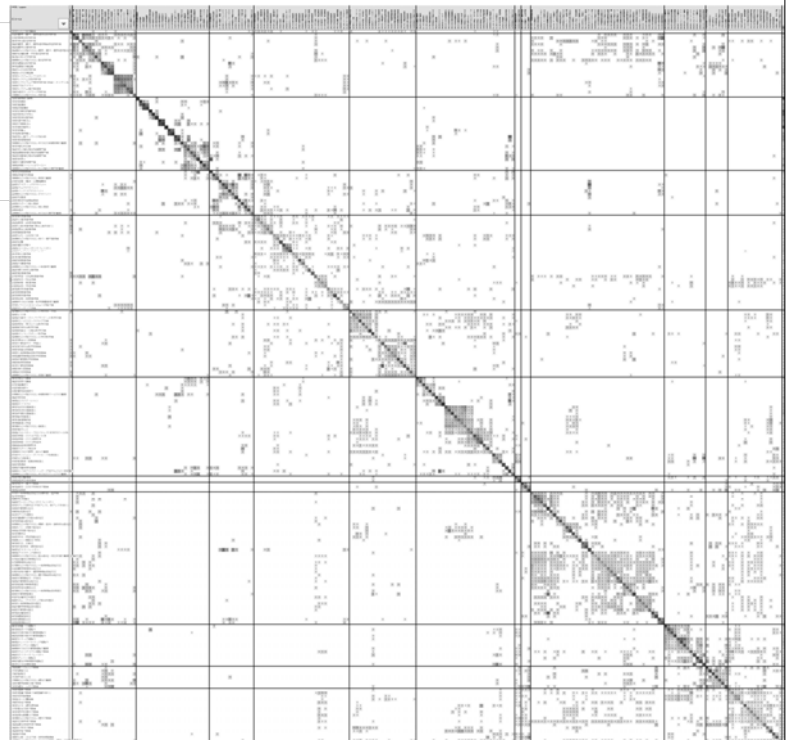
1.53 22402 ウェブデザイナー

1.47 64201 画工

1.45 22403 ディスプレーデザイナー

1.25 64202 看板制作工

1.16 22406 服飾デザイナー



## 4 まとめと提言

### 1 マッチングの最適化とは

求人を探しやすくすること

または、求職を探しやすくすること

### 2 マッチスコア

紹介実績、採用実績等に基づき、結びつきやすさを示す指標を作成すると便利

マッチスコアをみれば、各条件が独立しているか、グループとなっているか判別できる。

### 3 グループの最適化

グループを組替えて「はぐれ」件数等を最小化し、最適化することができる。

### 4 マッチスコアと類似性

マッチングの観点で有意な類似性と「マッチスコア」は一致する。



## 資料6

## ハローワークインターネットサービスにおけるフリーワード検索の利用についての調査

## 1 調査の目的

近年、求人情報検索においてフリーワード検索が普及しているため、ハローワークインターネットサービスにおけるフリーワード検索の利用状況を明らかにする。

## 2 調査の方法

## (1) 分析対象としたデータ

厚生労働省から提供された、ハローワークインターネットサービスの「詳細検索条件」の中の「フリーワード検索」において、検索に使用された検索ワードのうち平成29年8月29日(火)分のデータ。

## (2) 分析の手順

- ① 提供されたデータの検索ワード数は、OR（入力したキーワードのいずれかを含む）検索 957,333 件、AND（入力したキーワード全てを含む）検索 22,831 件、NOT（入力したキーワードを含まない）検索 79,152 件であった。このため、件数が多いOR検索で使われた検索ワードについて、分析を行った。
- ② ハローワークインターネットサービスは類義語検索を行うことができ、“類義語を使用して検索”にチェックを入れた状態で検索した場合、類義語として登録しているものがすべて検索されたとしてカウントされる。例えば、「事務」と入力して「類義語を使用して検索」を行うと、類義語として登録されている「一般事務」「ファイリング」「庶務」「事務一般」「コンピュータ入力」「パソコン業務処理」「コピー取り」「来客対応」「デスクワーク」のすべてがOR検索されたものとしてカウントされる。
- ③ このため、分析にあたっては、厚生労働省から提供を受けた「類義語辞書（ハローワークインターネットサービス）」を参考に、当該類義語検索の結果として検索回数がカウントされていると思われるものは検索回数が最も多いワードでまとめた上で、（ ）に当該類義語（490回検索の「ACCESS」（100位）より多い回数検索されていたものに限る）を検索回数が多い順に並べるといふ処理を行い、検索回数が多いと考えられるワードのTop100を作成した（資料6-1）。
- ④ 資料6-1では（ ）に検索ワードを記載しているのみで、検索回数を表示していない検索ワードについて検索回数や並び順がわかるようにした参考資料が資料6-2。
- ⑤ 資料6-2で、検索回数9,222回で最も上位に記載されている庶務は、事務と総務等、どちらの類義語にもなっているため、結果として、それらの合計で回数が多くなっていると思われるため、資料6-1では庶務を1位としては記載せず、事務（1位）と総務（28位）の中で [ ] で記載している。検索回数6,588回の保育も、保育園（6位）、保育士（10位）の類義語になっているため同様の扱いとしている。

- ⑥ また、類義語として登録されていても、検索ワードによって検索回数に差があるが、これは、“類義語を使用して検索”ではなく、その検索ワード単独で検索されることがあるためと考えられる。このため、類義語の中でも、単独での検索が少ないワードは、代表的なワードとして掲載されているものより、実際は検索回数がかなり少なくなっていることが考えられる。

### 3 調査結果と考察

- (1) 検索ワードをその内容に応じて「職種・職業」「業種・産業」「職務・課業」「仕事環境・場所」「道具・機械器具・設備」「商品・対象者」「働き方・雇用形態」「資格・語学」「経験・学歴」「ソフトウェア・プログラミング言語」「その他」の11種類に類型化を試みた。検索ワードTop100がどの種類に該当するかを表に示す。

表1 検索語の種類別ワード数 Top100

検索語の種類	ワード数 ※ 全体のワード数が100のため、 割合も同様の数字(%)となる
職種・職業	48
業種・産業	12
職務・課業	10
仕事環境・場所	7
道具・機械器具・設備	4
商品・対象者	4
働き方・雇用形態	4
資格・語学	3
経験・学歴	3
ソフトウェア・プログラミング言語	2
その他	3

表を見るとわかるように、「職種・職業」、「業種・産業」、「職務・課業」等、仕事の内容に関わるワードでの検索が多く、仕事環境・場所や働き方・雇用形態での検索は比較的少なかった。

ただし、仕事の内容以外での検索が比較的少ないことについては、地域、年齢、休日、残業の有無、加入保険等については、詳細検索条件で設定できることになっている影響も大きいと思われる。仕事の内容についても職業分類を選択できるが、選択できるのが中分類までとなっているため、さらに絞り込みたい場合や、職業分類から探すのが面倒な場合等には、フリーワード検索を活用していると考えられる。

なお、類義語の中に複数の種類にわたるものが含まれている場合、最も検索回数が多い用語で判断をしているため、厳密なものではないことに注意する必要がある。

- (2) 今回の検索ワードの中で検索回数が多かったものと、ハローワークの2014年度のデータの

うち求職件数が多かった職業項目（職業分類の中分類・小分類・細分類が混在）（参考：資料 6-3）とを比較すると、資料 6-3 の求職件数が多い職業分類と関係性が強いと思われる検索ワードは資料 6-1 の上位にきている傾向が見られる。

ただし、資格系の職業は、実際にその職業を希望している者が占める割合と比較して、フリーワード検索がより多くなされている傾向がある（例えば、資料 6-3 の職業分類 Top50 に占める看護師（細分類）・准看護師（細分類）の割合を合計すると 1.65%で、総合事務員（小細分類）と一般事務の職業（中分類）を合計した 18.21%とはかなりの差があるが、資料 6-1 の検索ワードでは、3位の看護師 7,740 回と1位の事務 8,743 回との差はそこまで大きくない。また、7位の栄養士など、資料 6-1 の検索ワードでは上位にある職種でも、資料 6-3 の Top50 には入っていない）。

職業分類には、職業探索的な役割もあるため、幅広に探したい求職者はハローワークインターネットサービスでもフリーワードではなく職業分類から仕事内容を検索するが、資格を活かした就職を希望する者はピンポイントで絞り込むためにフリーワード検索を使用している可能性がある。

また、社会福祉士（9位）、言語治療士（34位）等、現在の厚生労働省編職業分類に記載されていない職業も検索ワードとして上位に入っており、今後の改訂にあたって考慮する必要がある。

- (3) 全体として、類義語検索の影響を受けているため、どの用語で検索されたのかを正確に把握することができず、分析に限界があった。今後、類義語検索結果を含まず、検索ワードだけの集計が可能となれば、より厳密な分析やそれを活かした職業紹介ができるようになるのではないと思われる。

## 検索回数が多いと考えられるワード TOP100

	検索語	検索回数	検索語の種類	備考
1	事務(一般事務、コンピューター入力、ファイリング、デスクワーク、来客対応、事務一般、コピー取り、パソコン業務処理、[庶務])	8743	職種・職業	
2	介護福祉士(介護、ホームヘルパー、ケアマネージャー、ケアワーカー、ケアスタッフ、介護スタッフ、介護職、介助、ヘルパー、介護補助、介護員、ショートステイ、デイサービス)	7740	職種・職業	
3	看護師(准看、婦長、正看、准看護師、看護婦、看護指導員、看護師、看護夫、看護婦、患者診療介補、ナース、ナーシングチャージ、准看護師)	5811	職種・職業	
4	英語(英会話、TOEIC、英文、英検、英語力、TOFEL、ビジネス英会話)	5233	資格・語学	
5	医療事務(医院受付、病院外来助手、病院受付、入院費算定、レセプトコンピューター、レセプト点検、検診アシスタント、医療コンピューターソフト、外来受付)	4828	職種・職業	
6	保育園(保育園、託児所、保育所、保育室、託児室、保育施設、ベビーハウス、キッズハウス、[保育])	4426	仕事環境・場所	
7	栄養士(管理栄養士、栄養指導員、栄養コンサルタント、栄養職員)	3262	職種・職業	
8	運転手(ドライバー)	3007	職種・職業	
9	社会福祉士(介護支援専門員、介護職員、介護士、社福士、介福士、介護保険、介護人、介護事業)	2615	職種・職業	
10	保育士(幼稚園教諭、ベビーシッター、幼児教育、幼児預かり、保母、保父、保育施設職員、[保育])	2559	職種・職業	
11	設備	2532	道具・機械器具・設備	
12	受付(受け付け、サービスカウンター)	1994	職種・職業	
13	運転	1929	職務・課業	
14	フォークリフト(クレーン、ホイスト、ウインチ)	1854	道具・機械器具・設備	
15	修理(営繕、保全、修繕、保全)	1801	職務・課業	
16	施設	1667	仕事環境・場所	
17	製造(ものづくり、生産工程)	1599	業種・産業	
18	貿易(通関、貿易事務、通関士、輸入、輸出、通関業務、輸出入)	1561	業種・産業	
19	公務	1554	業種・産業	
20	経理	1492	職種・職業	
21	情報	1481	業種・産業	
22	電気(電?、電化、電機)	1473	業種・産業	
23	維持	1399	職務・課業	
24	検査(インスペクター、検定、点検、検品、試験、査定、鑑定、検収、テスト、点検)	1348	職務・課業	
25	調理	1335	職務・課業	
26	看護助手(看護、看護補助者、看護業務補助社、看護婦補助員、ナースエード)	1327	職種・職業	
27	中国語	1292	資格・語学	
28	総務([庶務])	1270	職種・職業	
29	未経験(未経験可、資格なし、未経験者、未経験者も歓迎、未経験者歓迎、未経験者可、未経験でも可、新卒、初心者、経験不問、経験なし、未経験者大歓迎、未経験者も大歓迎)	1269	経験・学歴	
30	社会保険労務士(労務管理、人事管理、社労士、社会保険、健康保険、労働保険事務組合、賃金労務管理、人事コンサルタント、社会保険事務、健康保険組合)	1269	職種・職業	
31	アシスタント(補助、サポート、見習い、助手、みならい、見習)	1247	経験・学歴	
32	設備管理	1232	職種・職業	
33	薬剤師(調剤、薬局員、調薬師、薬品調剤師、医薬品販売員)	1225	職種・職業	
34	言語治療士(作業療法士、理学療法士、機能訓練士、視能訓練士)	1198	職種・職業	
35	パソコン(PC、コンピューター、パーソナルコンピューター、汎用機、IT、情報通信機器、コンピュータ)	1186	道具・機械器具・設備	
36	CAD(設計図、設計施工図、キャド、cad)	1155	ソフトウェア・プログラミング言語	
37	医薬(医療、医務、医学)	1135	業種・産業	
38	営業	1124	職種・職業	
39	病院	1096	仕事環境・場所	
40	清掃(クリーニング、洗濯、洗浄、片づけ、掃除、そうじ)	1096	職種・職業	
41	学校	1023	仕事環境・場所	
42	大学(大卒、大学卒)	978	経験・学歴	
43	配送(配達員、文書定送人、配達請負人、配達員、配送人、配達係、配達人、送達員)	976	職種・職業	
44	不動産	964	業種・産業	
45	ホテル	940	仕事環境・場所	
46	設計	938	職種・職業	
47	管理	918	職種・職業	
48	デザイン(意匠)	918	職種・職業	
49	歯科衛生士(歯科技工士)	870	職種・職業	
50	障害(障がい、しょうがい)	825	商品・対象者	もしくは本人の属性

	検索語	検索回数	検索語の種類	備考
51	制御	796	職務・課業	
52	臨床検査技師(臨床工学技士、臨床病理検査士)	785	職種・職業	
53	短期(臨時)	779	働き方・雇用形態	
54	軽作業(用務、単純作業、雑務、補助作業、単純工、補助業務、雑作業、工場内作業、雑工、簡易作業、軽い私語と、簡単な仕事、簡単な作業、かんたんな仕事)	769	働き方・雇用形態	
55	保守点検員(メンテナンス、手直し工、修繕工、繕い工、修理工、修整工、修理技術員、修理工、修理技師、リペアマン)	763	職種・職業	
56	建物管理(ビル管理、ビル施設管理)	762	職種・職業	
57	販売	730	職種・職業	
58	支援	723	職務・課業	
59	治験コーディネーター	719	職種・職業	
60	臨床研究コーディネーター	716	職種・職業	
61	治験事務局	716	その他	
62	CRC	716	その他	
63	SMA	716	その他	
64	福祉	708	業種・産業	
65	イラストレーター(イラスト、挿絵画家)	707	職種・職業	
66	人事	690	職種・職業	
67	相談員	686	職種・職業	
68	送迎	686	職務・課業	仕事環境(送迎あり)の可能性もあり
69	就労支援	683	職務・課業	
70	印刷	675	業種・産業	
71	販売員(販売士、販売人、店舗作業、店舗運営スタッフ、販売店員、店舗スタッフ、売子、店頭係)	668	職種・職業	
72	障害者(障がい者、障害者、しょうがい者)	666	商品・対象者	もしくは本人の属性
73	精神保健福祉士	661	職種・職業	
74	カウンセラー(心理療法、精神科、メンタルヘルス、心理検査、心療内科、メンタルチェック、メンタルヘルスケア、メンタルケア、カウンセリング)	654	職種・職業	
75	会計事務所(公認会計士(税理士、ファイナンシャルプランナー、CPA))	637	職種・職業	
76	塗装	622	職種・職業	
77	翻訳(翻訳者、日本語訳、翻訳家、翻訳員、翻訳作家、トランスレーター、トランスライター)	622	職種・職業	
78	児童(子供、こども、チャイルド、幼児、チルドレン)	620	商品・対象者	もしくは本人の属性(子供がいる、等)
79	トライアル(障害者試行雇用、障害者トライアル、障がい者トライアル、試行雇用奨励金、障トラ、障がい者トライアル雇用、試行雇用)	616	働き方・雇用形態	
80	倉庫	614	仕事環境・場所	
81	食品(食料品、飲食品)	610	商品・対象者	
82	配達	608	職種・職業	
83	整備(自動車整備、農業機械整備、建設機械整備)	592	職種・職業	
84	分析	590	職務・課業	
85	在宅勤務(在宅)	581	働き方・雇用形態	
86	溶接	564	職種・職業	
87	教育	558	業種・産業	
88	建築	553	業種・産業	
89	品質管理(商品テスト、クオリティコントローラー)	551	職種・職業	
90	日商簿記	550	資格・語学	
91	海外	550	仕事環境・場所	
92	ケアマネ	530	職種・職業	
93	診療放射線技師(放射線技師)	527	職種・職業	
94	教員(講師、教諭、先生、教師、助教諭、教官)	526	職種・職業	
95	施設管理	520	職種・職業	
96	マッサージ(柔道整復師)	519	職種・職業	
97	キャリアコンサルタント	507	職種・職業	
98	ボイラー	497	道具・機械器具・設備	
99	旅行	495	業種・産業	
100	ACCESS	490	ソフトウェア・プログラミング言語	

## 参考:類義語検索回数内訳入り

	検索語	検索回数	検索語の種類	備考
	庶務	9222		事務、総務等の類義語
1	事務(一般事務、コンピューター入力、ファイリング、デスクワーク、来客対応、事務一般、コピー取り、パソコン業務処理、[庶務])	8743	職種・職業	
	一般事務	8037		
	コンピューター入力	8008		
	ファイリング	7981		
	デスクワーク	7972		
	来客対応	7971		
	事務一般	7971		
	コピー取り	7971		
	パソコン業務処理	7971		
2	介護福祉士(介護、ホームヘルパー、ケアマネージャー、ケアワーカー、ケアスタッフ、介護スタッフ、介護職、介助、ヘルパー、介護補助、介護員、ショートステイ、デイサービス)	7740	職種・職業	
	保育	6588		保育園、保育士等の類義語
	介護	5957		
3	看護師(准看、婦長、正看、准看護師、看護婦、看護指導員、看護士、看護夫、看護婦、患者診療介補、ナース、ナーシングチャージ、准看護師)	5811	職種・職業	
	ホームヘルパー	5484		
	ケアマネージャー	5442		
	ケアワーカー	5398		
	ケアスタッフ	5398		
	介護スタッフ	5325		
	介護職	5317		
	介助	5304		
	ヘルパー	5303		
	介護補助	5301		
	介護員	5301		
	ショートステイ	5301		
	デイサービス	5301		
4	英語(英会話、TOEIC、英文、英検、英語力、TOFEL、ビジネス英会話)	5233	資格・語学	
	准看	5144		
	婦長	5137		
	正看	5137		
	准看護師	5137		
	看護婦	5137		
	看護指導員	5137		
	看護士	5137		
	看護夫	5137		
	看護婦	5137		
	患者診療介補	5137		
	ナース	5137		
	ナーシングチャージ	5137		
	英会話	4978		
	TOEIC	4965		
	英文	4957		
	英検	4955		
	英語力	4955		
	TOFEL	4955		
	ビジネス英会話	4955		
5	医療事務(医院受付、病院外来助手、病院受付、入院費算定、レセプトコンピューター、レセプト点検、検診アシスタント、医療コンピューターソフト、外来受付)	4828	職種・職業	
6	保育園(保育園、託児所、保育所、保育室、託児室、保育施設、ベビーハウス、キッズハウス、[保育])	4426	仕事環境・場所	
	託児所	4395		
	保育所	4393		
	保育室	4392		
	託児室	4392		
	保育施設	4392		
	ベビーハウス	4392		
	キッズハウス	4392		
	医院受付	4346		
	病院外来助手	4343		

	検索語	検索回数	検索語の種類	備考
	病院受付	4343		
	入院費算定	4343		
	レセプトコンピューター	4343		
	レセプト点検	4343		
	検診アシスタント	4343		
	医療コンピューターソフト	4343		
	外来受付	4343		
7	栄養士(管理栄養士、栄養指導員、栄養コンサルタント、栄養職員)	3262	職種・職業	
	管理栄養士	3189		
8	運転手(ドライバー)	3007	職種・職業	
	栄養指導員	2970		
	栄養コンサルタント	2970		
	栄養職員	2970		
	ドライバー	2945		
9	社会福祉士(介護支援専門員、介護職員、介護士、社福士、介福士、介護保険、介護人、介護事業)	2615	職種・職業	
10	保育士(幼稚園教諭、ベビーシッター、幼児教育、幼児預かり、保母、保父、保育施設職員、[保育])	2559	職種・職業	
11	設備	2532	道具・機械器具・設備	
	介護支援専門員	2506		
	介護職員	2370		
	介護士	2266		
	社福士	2265		
	介福士	2265		
	介護保険	2265		
	介護人	2265		
	介護事業	2208		
	幼稚園教諭	2168		
	ベビーシッター	2127		
	幼児教育	2118		
	幼児預かり	2118		
	保母	2118		
	保父	2118		
	保育施設職員	2118		
12	受付(受け付け、サービスカウンター)	1994	職種・職業	
13	運転	1929	職務・課業	
14	フォークリフト(クレーン、ホイスト、ウインチ)	1854	道具・機械器具・設備	
15	修理(営繕、保全、修繕、保全)	1801	職務・課業	
	営繕	1726		
	保全	1714		
	修繕	1703		
	保繕	1702		
	受け付け	1691		
	サービスカウンター	1691		
	クレーン	1673		
16	施設	1667	仕事環境・場所	
	ホイスト	1612		
	ウインチ	1612		
17	製造(ものづくり、生産工程)	1599	業種・産業	
18	貿易(通関、貿易事務、通関士、輸入、輸出、通関業務、輸出入)	1561	業種・産業	
19	公務	1554	業種・産業	
	通関	1502		
20	経理	1492	職種・職業	
	貿易事務	1489		
21	情報	1481	業種・産業	
	通関士	1476		
22	電気(電?、電化、電機)	1473	業種・産業	
	輸入	1470		
	輸出	1468		
	通関業務	1466		
	輸出入	1462		
	ものづくり	1447		
	生産工程	1443		
	電	1418		
23	維持	1399	職務・課業	
	電化	1352		
	電機	1352		

	検索語	検索回数	検索語の種類	備考
24	検査(インスペクター、検定、点検、検品、試験、査定、鑑定、検収、テスト、点検)	1348	職務・課業	
25	調理	1335	職務・課業	
26	看護助手(看護、看護補助者、看護業務補助社、看護婦補助員、ナースエード)	1327	職種・職業	
	看護	1324		
27	中国語	1292	資格・語学	
	インスペクター	1288		
28	総務([庶務])	1270	職種・職業	
29	未経験(未経験可、資格なし、未経験者、未経験者も歓迎、未経験者歓迎、未経験者可、未経験でも可、新卒、初心者、経験不問、経験なし、未経験者大歓迎、未経験者も大歓迎)	1269	経験・学歴	
30	社会保険労務士(労務管理、人事管理、社労士、社会保険、健康保険、労働保険事務組合、賃金労務管理、人事コンサルタント、社会保険事務、健康保険組合)	1269	職種・職業	
	看護補助者	1251		
31	アシスタント(補助、サポート、見習い、助手、みならい、見習)	1247	経験・学歴	
	検定	1246		
	看護業務補助者	1238		
	看護婦補助員	1238		
	ナースエード	1238		
32	設備管理	1232	職種・職業	
	点検	1231		
33	薬剤師(調剤、薬局員、調薬師、薬品調剤師、医薬品販売員)	1225	職種・職業	
	検品	1217		
	試験	1213		
	査定	1211		
	鑑定	1211		
	検収	1210		
	テスト	1210		
34	言語治療士(作業療法士、理学療法士、機能訓練士、視能訓練士)	1198	職種・職業	
35	パソコン(PC、コンピューター、パーソナルコンピューター、汎用機、IT、情報通信機器、コンピュータ)	1186	道具・機械器具・設備	
	未経験可	1174		
	資格なし	1174		
	未経験者	1173		
	未経験者も歓迎	1173		
	未経験者歓迎	1173		
	未経験者可	1173		
	未経験でも可	1173		
	新卒	1173		
	初心者	1173		
	経験不問	1173		
	経験なし	1173		
	未経験者大歓迎	1163		
	未経験者も大歓迎	1163		
	PC	1158		
	コンピューター	1156		
	パーソナルコンピューター	1156		
36	CAD(設計図、設計施工図、キャド、cad)	1155	ソフトウェア・プログラミング言語	
	汎用機	1152		
	IT	1152		
	情報通信機器	1151		
	コンピュータ	1151		
	調剤	1150		
37	医薬(医療、医務、医学)	1135	業種・産業	
	医療	1126		
38	営業	1124	職種・職業	
	作業療法士	1111		
	理学療法士	1108		
	薬局員	1099		
	調薬師	1099		
	薬品調剤員	1099		
	調剤師	1099		
	医薬品販売員	1099		
	労務管理	1097		
	人事管理	1097		
39	病院	1096	仕事環境・場所	
40	清掃(クリーニング、洗濯、洗浄、片づけ、掃除、そうじ)	1096	職種・職業	
	社労士	1095		
	設計図	1081		



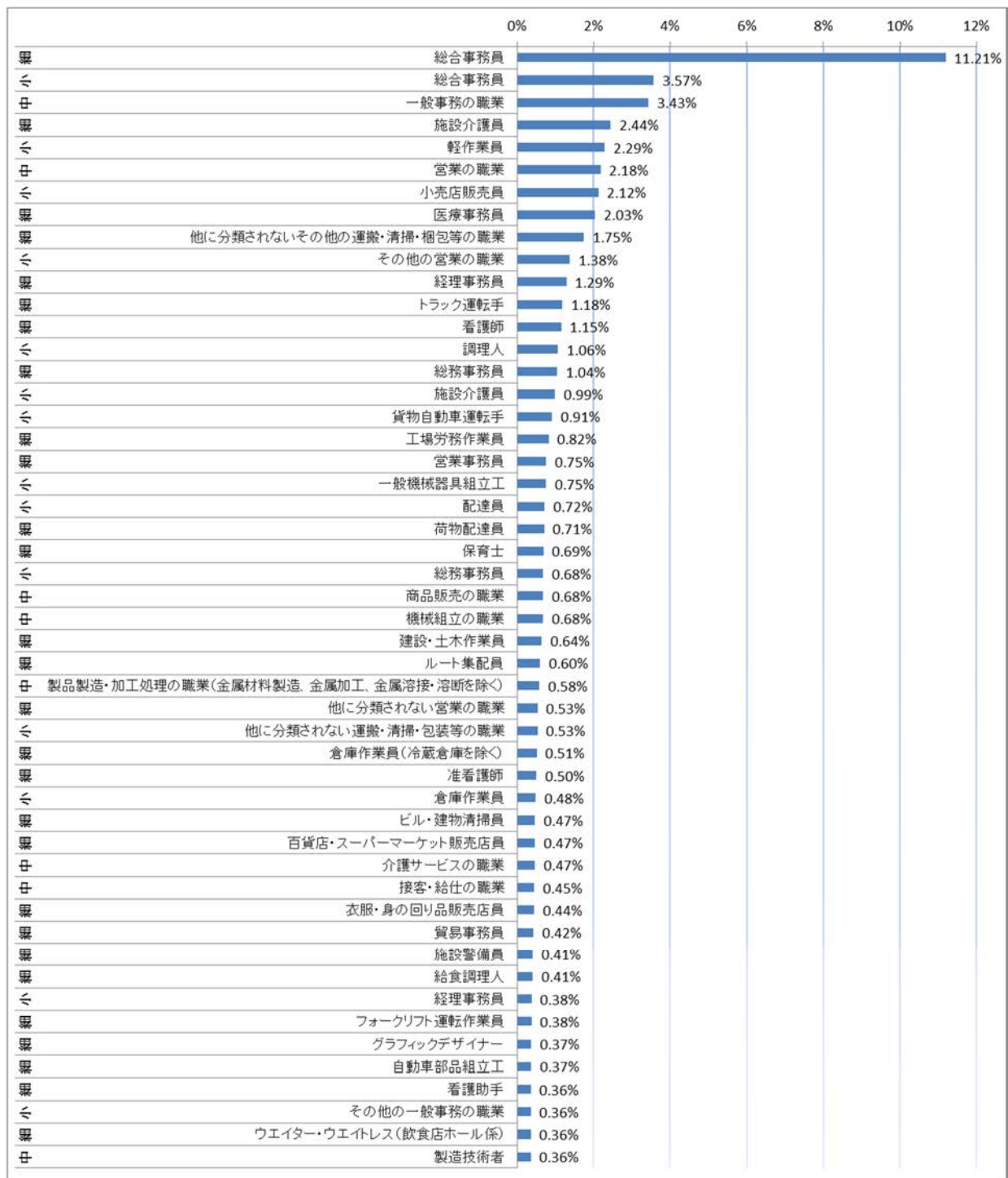
	検索語	検索回数	検索語の種類	備考
	設計施工図	1081		
	キャド	1081		
	視能訓練士	1074		
	社会保険	1025		
	健康保険	1025		
41	学校	1023	仕事環境・場所	
	労働保険事務組合	1018		
	労働保険	1018		
	社会保険労務	1013		
	機能訓練士	1011		
	賃金労務管理	1010		
	人事コンサルタント	1010		
	社会保険事務	1010		
	健康保険組合	1010		
	クリーニング	985		
42	大学(大卒、大学卒)	978	経験・学歴	
43	配送(配送員、文書定送人、配達請負人、配達員、配送人、配達係、配達人、送達員)	976	職種・職業	
44	不動産	964	業種・産業	
	大卒	960		
	洗濯	950		
	洗浄	949		
45	ホテル	940	仕事環境・場所	
	大学卒	939		
46	設計	938	職種・職業	
	片づけ	937		
	掃除	937		
	そうじ	937		
47	管理	918	職種・職業	
48	デザイン(意匠)	918	職種・職業	
	意匠	876		
49	歯科衛生士(歯科技工士)	870	職種・職業	
	医務	868		
	医学	868		
	配送員	853		
	文書定送人	853		
	配達請負人	853		
	配達員	853		
	配送人	853		
	配達係	853		
	配達人	853		
	送達員	853		
50	障害(障がい、しょうがい)	825	商品・対象者	もしくは本人の条件
	障がい	812		
	しょうがい	808		
51	制御	796	職務・課業	
52	臨床検査技師(臨床工学技士、臨床病理検査士)	785	職種・職業	
53	短期(臨時)	779	働き方・雇用形態	
54	軽作業(用務、単純作業、雑務、補助作業、単純工、補助業務、雑作業、工場内作業、雑工、簡易作業、軽い私語と、簡単な仕事、簡単な作業、かんたん仕事)	769	働き方・雇用形態	
55	保守点検員(メンテナンス、手直し工、修繕工、繕い工、修理工、修整工、修理技術員、修理工、修理技師、リペアマン)	763	職種・職業	
56	建物管理(ビル管理、ビル施設管理)	762	職種・職業	
	用務	761		
	cad	742		
	単純作業	735		
	雑務	734		
	補助作業	733		
	単純工	733		
	補助業務	733		
	雑作業	733		
	工場内作業	733		
	雑用	733		
	工場内軽作業	733		
	雑工	733		
	軽易作業	733		
	軽い仕事	733		
	簡単な仕事	733		

	検索語	検索回数	検索語の種類	備考
	簡単な作業	733		
	かんたんな仕事	733		
57	販売	730	職種・職業	
58	支援	723	職務・課業	
	臨時	722		
59	治験コーディネーター	719	職種・職業	
60	臨床研究コーディネーター	716	職種・職業	
61	治験事務局	716	その他	
62	CRC	716	その他	
63	SMA	716	その他	
	歯科技工士	710		
64	福祉	708	業種・産業	
65	イラストレーター(イラスト、挿絵画家)	707	職種・職業	
	臨床工学技士	694		
66	人事	690	職種・職業	
67	相談員	686	職種・職業	
68	送迎	686	職務・課業	仕事環境(送迎あり)の可能性もあり
69	就労支援	683	職務・課業	
	イラスト	682		
70	印刷	675	業種・産業	
	挿絵画家	669		
71	販売員(販売士、販売人、店舗作業、店舗運営スタッフ、販売店員、店舗スタッフ、売子、店頭係)	668	職種・職業	
72	障害者(障がい者、障害者、しょうがい者)	666	商品・対象者	もしくは本人の条件
73	精神保健福祉士	661	職種・職業	
74	カウンセラー(心理療法、精神科、メンタルヘルス、心理検査、心療内科、メンタルチェック、メンタルヘルスケア、メンタルケア、カウンセリング)	654	職種・職業	
	補助	652		
	サポート	642		
75	会計事務所(公認会計士(税理士、ファイナンシャルプランナー、CPA))	637	職種・職業	
	公認会計士	630		
	販売士	628		
	見習い	626		
	販売人	624		
	店舗作業	624		
	店舗運営スタッフ	624		
	販売店員	624		
	店舗スタッフ	624		
	売子	624		
	店頭係	624		
	助手	624		
	ストアマン	624		
	セールススタッフ	624		
76	塗装	622	職種・職業	
77	翻訳(翻訳者、日本語訳、翻訳家、翻訳員、翻訳作家、トランスレーター、トランスライター)	622	職種・職業	
78	児童(子供、こども、チャイルド、幼児、チルドレン)	620	商品・対象者	もしくは本人の条件(子供がいる、等)
	メンテナンス	617		
	ビル管理	616		
79	トライアル(障害者試行雇用、障害者トライアル、障がい者トライアル、試行雇用奨励金、障トラ、障がい者トライアル雇用、試行雇用)	616	働き方・雇用形態	
80	倉庫	614	仕事環境・場所	
	みならい	614		
	見習	614		
	臨床病理検査士	611		
81	食品(食料品、飲食料品)	610	商品・対象者	
82	配達	608	職種・職業	
	障がい者	603		
	障害者試行雇用	599		
	障害者トライアル	599		
	障がい者トライアル	599		
	試行雇用奨励金	599		
	障トラ	599		
	障害者トライアル雇用	599		
	試行雇用	599		
	障害者	599		
	しょうがい者	599		
	心理療法	596		
	精神科	595		

	検索語	検索回数	検索語の種類	備考
	メンタルヘルス	593		
83	整備(自動車整備、農業機械整備、建設機械整備)	592	職種・職業	
	心理検査	592		
	自動車整備	592		
	心療内科	592		
	メンタルチェック	592		
	メンタルヘルスケア	592		
	メンタルケア	592		
	カウンセリング	592		
84	分析	590	職務・課業	
85	在宅勤務(在宅)	581	働き方・雇用形態	
	手直し工	570		
	修繕工	570		
	繕い工	570		
	修理工	570		
	修整工	570		
	修理技術員	570		
	修理工	570		
	修理技師	570		
	リペアマン	570		
86	溶接	564	職種・職業	
87	教育	558	業種・産業	
	食料品	557		
	飲食料品	557		
	翻訳者	553		
	日本語訳	553		
	翻訳家	553		
	翻訳員	553		
	翻訳作家	553		
88	建築	553	業種・産業	
	トランスレーター	553		
	トランスライター	553		
89	品質管理(商品テスト、クオリティコントローラー)	551	職種・職業	
90	日商簿記	550	資格・語学	
91	海外	550	仕事環境・場所	
	税理士	549		
	ビル施設管理	549		
	ファイナンシャルプランナー	547		
	子供	540		
	准看護師	534		
	こども	531		
92	ケアマネ	530	職種・職業	
93	診療放射線技師(放射線技師)	527	職種・職業	
94	教員(講師、教諭、先生、教師、助教諭、教官)	526	職種・職業	
	講師	525		
	教諭	523		
95	施設管理	520	職種・職業	
96	マッサージ(柔道整復師)	519	職種・職業	
	商品テスト	518		
	チャイルド	518		
	クオリティコントローラー	518		
	幼児	517		
	チルドレン	517		
	CPA	516		
	放射線技師	515		
	農業機械整備	509		
	建設機械整備	509		
	先生	507		
	教師	507		
97	キャリアコンサルタント	507	職種・職業	
	助教諭	506		
	教官	506		
	在宅	504		
	柔道整復師	497		
98	ボイラー	497	道具・機械器具・設備	
99	旅行	495	業種・産業	
100	ACCESS	490	ソフトウェア・プログラミング言語	

## 資料6-3

## 入力職業分類 Top50 職業（中・小・細分類混在）



※2014年度のハローワークの求人・求職データから作成

出典：労働政策研究・研修機構(2017)「職業情報の整備に関する基礎的研究－マッチング効率の高い職業分類策定のための課題－」JILPT 資料シリーズ No.187

資料7

## 米国SOC（標準職業分類）について

2017年12月8日

I

### 内容

---

1. 米国労働省の職業分類 DOT ⇒ SOCとO\*NET
  - ▶ DOT: Dictionary of Occupational Titles(職業辞典)
  - ▶ SOC: Standard Occupational Classification(標準職業分類)
  - ▶ O\*NET:米国労働省の職業情報サイト
2. 米国調査(2017年9月)
  - ▶ O\*NETとOOHの開発、運営、利用状況等を調査。
    - ▶ OOH: Occupational Outlook Handbook
  - ▶ この中で、BLSにおいて、SOCについても聴取。
    - ▶ BLS: Bureau of Labor Statistics(労働統計局)
  - ▶ SOCに関するヒアリング事項
    - ▶ SOCの開発体制、開発経緯、国際標準職業分類との乖離、等

---

▶ 2

## 1. 米国労働省の職業分類 DOT ⇒ SOCとO\*NET

- ▶ DOT: Dictionary of Occupational Titles (職業辞典)
  - ▶ DOTはユニークな職業分類であった(次頁)。
  - ▶ DOTは1939年、1949年、1965年、1977年、1991年(第4版増補改訂)と公開。
- ▶ 米国労働長官 APDOT設置 1990
  - Advisory Panel for Dictionary of Occupational Titles
  - ▶ APDOT 最終報告 1992
  - ▶ 職業分類は労働省独特のDOT分類ではなく(次頁)、SOCを用いるべき。これにより他の統計等と接続できる。
  - ▶ 労働省はAPDOTの勧告を受け、職業分類はSOCに、そして、DOTに替わるO\*NETを開発。

▶ 3

## DOTのユニークな職業分類

DOTの職業分類  
独自の分類体系  
+3桁  
D(data)  
P(people)  
T(thing)

職業分類だけで  
どのような職業か  
わかる。

### 072 DENTISTS

This group includes occupations concerned with examination, diagnosis, prevention, and treatment of ailments or abnormalities of gums, jaws, soft tissue, and teeth. Includes oral surgery.

#### 072.061-010 ORAL PATHOLOGIST (medical ser.)

Studies nature, cause, and development of diseases associated with mouth: Examines patient's mouth, jaw, face, and associated areas and obtains specimen, using medical instruments. Examines specimen from patient's mouth or associated area to determine pathological conditions, such as tumors and lesions, using microscope and other laboratory equipment and applying knowledge of medical pathology and dentistry. Discusses diagnosis with patient and referring practitioner.

GOE: 02.03.02 STRENGTH: L GED: R6 M5 L5 SVP: 8 DLU: 89

#### 072.101-010 DENTIST (medical ser.)

Diagnoses and treats diseases, injuries, and malformations of teeth and gums, and related oral structures: Examines patient to determine nature of condition, and other diagnostic procedures. Cleans, sing rotary and hand instruments, dental implements. Provides preventive dental services of fluoride and sealants to teeth, and edu-

D: R6 M5 L5 SVP: 8 DLU: 89

medical ser.)

diseases of nerve, pulp, and other dental tissues, examines teeth, gums, and related tissues to de-

#### DATA (4th Digit)

- 0 Synthesizing
- 1 Coordinating
- 2 Analyzing
- 3 Compiling
- 4 Computing
- 5 Copying
- 6 Comparing

#### PEOPLE (5th Digit)

- 0 Mentoring
- 1 Negotiating
- 2 Instructing
- 3 Supervising
- 4 Diverting
- 5 Persuading
- 6 Speaking-Signalling
- 7 Serving
- 8 Taking Instructions-Helping

#### THINGS (6th Digit)

- 0 Setting Up
- 1 Precision Working
- 2 Operating-Controlling
- 3 Driving-Operating
- 4 Manipulating
- 5 Tending
- 6 Feeding-Offbearing
- 7 Handling

▶ 4

## 米国労働省はDOTをO\*NETにリプレイス

- ▶ 米国労働省は独自の職業分類をやめ、SOCに。
- ▶ SOCの職業数と構成
  - 23 major groups      97 minor groups
  - 461 broad groups      840 detailed occupations
  - ▶ 詳細はBLSのサイト <http://www.bls.gov/soc/home.htm>
- ▶ SOC の840と O\*NET-SOCの970が対応
  - ▶ O\*NETでは一部細分化
  - ▶ O\*NET-SOC 6桁目までSOC、7、8桁が独自コード
- ▶ DOTの特性値(DPT、他)による数値化という考え方は、O\*NETによる多面的(知識、スキル、興味、活動内容等)な数値化に発展。
- ▶ 職業相談機関(NC Works Career Center)では、相談業務ではSOCは使用していないとのことであった。

▶ 5

## SOCの最初の部分

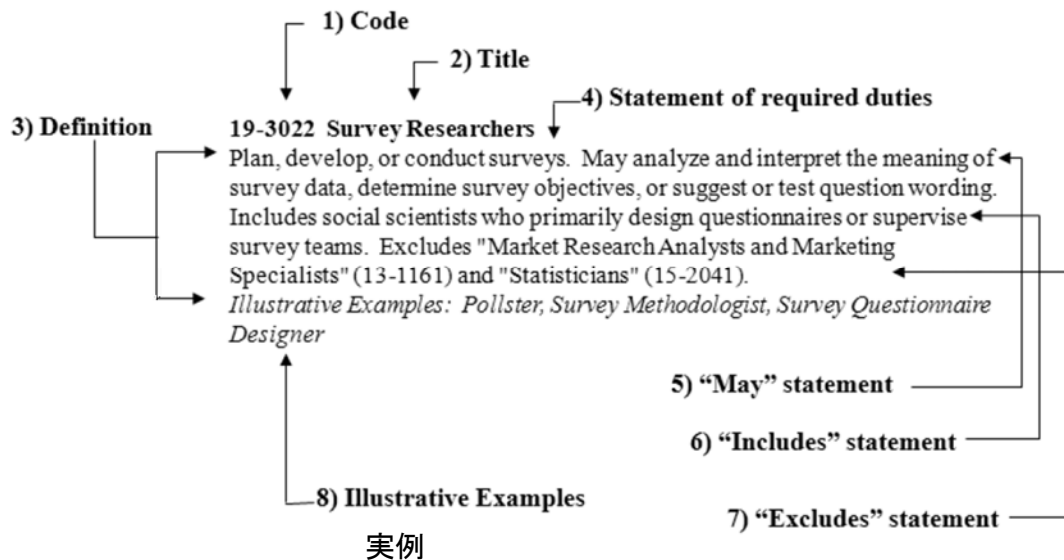
Major Group   Minor Group   Broad Group   Detailed Occupation

Major Group	Minor Group	Broad Group	Detailed Occupation
<b>11-0000</b>			<b>Management Occupations</b>
	<b>11-1000</b>		<b>Top Executives</b>
		11-1010	Chief Executives
			Chief Executives
		11-1020	General and Operations Managers
			General and Operations Managers
		11-1030	Legislators
			Legislators
		11-1031	Legislators
	<b>11-2000</b>		<b>Advertising, Marketing, Promotions, Public Relations, and Sales Managers</b>
		11-2010	Advertising and Promotions Managers
			Advertising and Promotions Managers
		11-2020	Marketing and Sales Managers
			Marketing Managers
			Sales Managers
		11-2030	Public Relations and Fundraising Managers
			Public Relations and Fundraising Managers
		11-2031	Public Relations and Fundraising Managers
	<b>11-3000</b>		<b>Operations Specialties Managers</b>
		11-3010	Administrative Services Managers
			Administrative Services Managers
		11-3011	Administrative Services Managers

出典 [http://www.bls.gov/soc/soc\\_structure\\_2010.pdf](http://www.bls.gov/soc/soc_structure_2010.pdf)

▶ 6

## SOCの各職業の情報



▶ 7

## 2. 米国調査 SOC2018までの展開

- ▶ 1980年に初めて出版 …… 殆ど使われず
- ▶ 政府、地方自治体で共通に使われるよう、SOCRPC (SOC Revision Policy Committee: SOC改訂方針委員会) 設置。
- ▶ SOCの改訂は、統計のための分類という視点で実施。
- ▶ BLSのOES (Occupational Employment Statistics) を元に SOC2000を制定、公開。
- ▶ 次に、SOC2010を公開 (現行分類)
- ▶ 次回は2020ではなく、2018
  - ▶ 北米産業分類システム (NAICS) が2017年に改訂され、NAICSとSOCを近接させる。2020年の国勢調査に使う。
  - ▶ SOC2018は出来上がっており、Office of Management and Budget: OMBの承認待ち (SOCの所管はOMB)。

▶ 8



## SOC2018の開発

- ▶ 労働省BLSにSOCコーディネーティング・チームと呼ばれるSOC専属のフルタイム職員が2名。
- ▶ この2名がSOC Policy Committee(以下)の議長(SOC2000から、米国労働省は職業に関する広範な情報、統計を有するため)。その前はOffice of Management and Budgetから議長。
  1. Department of Labor: Bureau of Labor Statistics (BLS) and Employment and Training Administration (ETA)
  2. Department of Commerce: Census Bureau
  3. Department of Defense: Defense Manpower Data Center
  4. Department of Education: National Center for Education Statistics
  5. Equal Employment Opportunity Commission
  6. Departments of Health and Human Services: Health Resources and Services Administration
  7. National Science Foundation, the National: Division of Science Resources Statistics
  8. Office of Personnel Management
  9. Office of Management and Budget: Office of Information and Regulatory Affairs
  10. Department of Transportation: Bureau of Transportation Statistics (SOC2018から加わった)

▶ 9

## SOC2018作成の経緯

- ▶ 2013年、連邦政府が改訂を正式に決定、作業開始。
- ▶ 広くコメント、助言、意見を求める。
- ▶ 大学、研究者、団体、労働組合、専門機関などから、コメント、助言、意見。
  - ▶ コメント等第1波 約300 内部と外部から
  - ▶ コメント等第2波 約6,000 連邦政府が広くコメントを募集 このうち約4,000は第1波の内容と同じもの。
  - ▶ BLS内の作業グループ、約30名(パートタイム)が上記コメントを整理。
- ▶ SOC Policy CommitteeからOffice of Management and Budget(OMB)に答申。OMBが最終的に、SOC2018を承認。

▶ 10

## 国際標準職業分類との乖離

- ▶ SOCはILOの国際標準職業分類(International Standard Classification of Occupations: ISCO)と違う体系。
- ▶ 対応表(crosswalk)は作成している。対応表の作成は大変であった(担当者)。
- ▶ ISCOではスキルを重視。
- ▶ SOCでは実際に何をしているのかを重視。
  - ▶ (参考)SOCの分類原則:職業は、遂行されている仕事に基づいて分類される。また、一部では、十分なレベルで仕事を遂行するために必要とされるスキル、教育歴、訓練などによって分類される(Classification Principles, SOC Manual 2010より)。
- ▶ SOCとISCOの乖離は国内では特に問題ない(BLS)。なお、労働省O\*NET担当者も同意見であった。

▶ 11

## まとめ

- ▶ 米国労働省は独自のDOT分類をやめ、統計目的の職業分類であるSOCに一本化。
- ▶ DOTにあった職業ごとの特性値(DPT、他)による数値化という考え方は、O\*NETとして発展(知識、スキル、興味、活動内容、等々)。
- ▶ SOCは概ね10年に1回改訂しており、SOC2018の改訂は5年前から作業開始。
- ▶ 改訂に関する6,000ものコメント、助言、意見が集まり、それを整理し(その時は30人体制)、改訂の参考に。

▶ 12

## 資料 8

## 関係条文（抄）

## &lt;職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）&gt;

## 第 15 条（標準職業名等）

職業安定主管局長は、職業に関する調査研究の成果等に基づき、職業紹介事業、労働者の募集及び労働者供給事業に共通して使用されるべき標準職業名を定め、職業解説及び職業分類表を作成し、並びにそれらの普及に努めなければならない。

## &lt;職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）&gt;

## 第 11 条

標準職業名、職業解説及び職業分類表は、職業安定局長が、雇用主、労働者及び職業につき学識、経験ある者の中から意見を聞き、あらゆる職業にわたり、かつ、公共職業安定所、各種施設並びに職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び労働者供給事業者に共通して広く使用できるようこれを作成するものとする。

<職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針（平成 11 年労働省告示第 141 号）>

## 第 5 法第 33 条の 5 に関する事項（職業紹介事業者の責務）等

## 1 職業安定機関等との連携

## (1) 職業安定機関との連携

職業紹介等事業者は、求人、求職等の内容がその業務の範囲外にあると認めるときは、公共職業安定所の利用を勧奨する等適切に対応すること。また、職業紹介等事業者は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を図るため、職業安定機関の行う雇用情報等の収集、標準職業名の普及等に協力するよう努めるものとする。

---

JILPT 資料シリーズ No.200

職業分類改訂委員会報告

発行年月日 2018年3月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2018 JILPT Printed in Japan

\* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)